

EGUZKILORE

Número 28.  
San Sebastián  
2014  
27-45

# PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

María ACALE SÁNCHEZ

*Catedrática de Derecho penal  
Defensora Universitaria  
Universidad de Cádiz*

**Resumen:** en el siguiente trabajo se analiza con detenimiento el protocolo de actuación sobre el acoso laboral de la Universidad de Cádiz, dirigido a los colectivos que conforman la comunidad universitaria: profesorado, PAS, estudiantes, así como contratados/as que prestan sus servicios a la universidad. El artículo destaca el especial interés que suscita la implementación de estos protocolos en las Universidades, al estimar que son un ámbito propicio para que se generen tales situaciones.

**Laburpena:** ondorengo lanean Cadizeko Unibertsitateak lan jazarpenari dagokion jarduketa protokoloa lantzen da, unibertsitateko kolektibo desberdinei zuzendua: irakasleei, AZP, ikasleei, nahiz unibertsitatearen zerbitzuentzat kontratatuturikoentzat. Interes bereziko gaia dela Protokolo hauen aplikazioa Unibertsitateetan azpimarratu egiten du artikulua, horrelako egoerak emateko eremua egokiak baitira.

**Résumé :** Le présent travail examine avec soin le protocole sur le harcèlement au travail de l'Université de Cádiz, destinée aux groupes qui composent la communauté universitaire: enseignants, personnel d'administration et services (PAS), étudiants, ainsi que le personnel contracté fournissant des services à l'Université. L'article met en évidence l'intérêt particulier suscité par la mise en œuvre de ces protocoles dans les Universités, en estimant qu'elles sont un environnement propice afin que ces situations soient générées.

**Summary:** The next job studies closely the protocol action on workplace mobbing at the University of Cádiz, aimed at the groups that make up the university community: faculty, administrative staff, students and contracted staff to provide services to the university. It is considered of special interest to implement these protocols in universities, considering that are suitable for generated such situations.

**Palabras clave:** Acoso laboral, acoso sexual y moral, Universidad de Cádiz.

**Hitz gakoak:** Lan jazarpena, jazarpen moral eta sexuala, Cadizko Unibertsitatea.

**Mots clés :** Harcèlement au travail, harcèlement sexuel et moral, Université de Cádiz.

**Keywords:** Mobbing, bullying and sexual harassment, University of Cadiz.

## 1. LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

La aprobación e implementación de Protocolos de actuación que faciliten la reacción de la empresa ante conductas constitutivas de “acoso” es una saludable práctica que sirve para perfilar estas conductas que tanto daño causan a las personas que lo sufren (en bienes jurídicos tan personalísimos como la seguridad, la estima, el honor, la intimidad y la libertad), así como al entorno laboral en el que se producen; a su vez desempeñan una función preventivo general de incalculable valor y establecen el procedimiento indispensable a través del cual la víctima puede vehicular su denuncia y la empresa puede responderle a ella desde los momentos más incipientes incluso del acoso, actuando simultáneamente sobre el agresor. Además, tras la aprobación de la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito de la Administración pública el art. 62 ha convertido en una obligación la de negociar con la representación legal de los/as trabajadores/as “un protocolo de actuación” para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo<sup>1</sup>.

En particular, cuando dichos protocolos de actuación van dirigidos a evitar la producción de situaciones de acoso en el ámbito universitario, su valía se eleva a la enésima potencia, en la medida en que por las características del trabajo y de las relaciones personales que allí se establecen, no es difícil caer en estándares de comportamiento que históricamente han partido de la existencia de un ambiente de trabajo muy competitivo, en el que la propia estructura universitaria ha venido ejerciendo su presión por la propia fuerza de la costumbre. Esto ha determinado que en determinados momentos se haya entendido que es consustancial a la Universidad una dosis “normal” de acoso<sup>2</sup>. En este sentido, es obvio que nos desempeñamos laboralmente en el seno de una ambiente estresante, y que ello de por sí no convierte en acoso laboral el exceso de trabajo y de responsabilidades asumidas. Lo que sí es cierto es que precisamente por estas características, la Universidad tiene la obligación de poner

---

1. Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

*“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

2. AUTO de la AP Zaragoza TOL1.495.977, DE 18.12.2008, no se aprecian indicios de *mobbing* en un caso de dos personas que pertenecen al Consejo Social de la Universidad.

en marcha mecanismos que intenten amortiguar los efectos que el propio tsunami universitario despliega<sup>3</sup>.

El mandato legal establecido en el art. 62 de la Ley Orgánica de Igualdad determina al día de hoy que aunque en sentido amplio, el acoso sexual y el acoso sexista no son más que dos formas específicas de acoso moral en razón del matiz sexual o de sexo que las imprime, se haya avanzado más en la aprobación de estos protocolos y que se haya dejado a un lado el protocolo marco de acoso moral cuando el acoso tenga un matiz no sexual o de sexo. Y ello con independencia de las cifras de acoso reales, pues todo apunta a que las de acoso moral superan –con creces– las de acoso sexual o sexista, aunque los esfuerzos que se realizan para atajar estas últimas modalidades de acoso sean mayores que para atajar los primeros.

El hecho de que no exista semejante obligación legal de proceder a aprobar Protocolos de actuación en el caso de acoso moral, no significa que la sociedad en su conjunto, y la Universidad en particular, se desentienda de esta clase de acoso, no hay duda, pero su aprobación facilita la puesta en marcha de los mecanismos de implementación de la tutela de la integridad moral de los trabajadores y las trabajadoras, tomando posición, en torno a cuestiones tan complejas como la necesidad de crear una comisión especializada en riesgos psicosociales que se encargue de examinar las denuncias, el carácter y el valor que se otorgue al informe que dicha comisión, en su caso, elabore, o sobre la admisión de medidas cautelares y de protección de las víctimas (apoyo psicológico, médico o social).

## 2. PANORÁMICA DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

Este mismo dato de que exista un mandato legal de aprobación de los Protocolos de actuación contra la violencia sexual y sexista y de que no exista correlativamente un mandato semejante para los supuestos en los que el acoso moral laboral no tenga matiz sexual o sexista determina al día de hoy que en el mapa de las Universidades andaluzas existan amplias diferencias de modelo entre unas y otras. En efecto, ni todas las Universidades andaluzas tienen aprobados sus respectivos protocolos, ni aquellas que sí los han aprobado coinciden en su objetivo, pues unas se limitan a

---

3. Para obtener una visión holística del interés que en general han prestado las Universidades españolas a la prevención de estas conductas, puede consultarse el Informe técnico Conferencia de Rectores Universitarios Españoles titulado “La prevención de riesgos laborales en la universidad” (2009), del que se deducen algunos datos de interés. Puede encontrarse en: [http://www.crue.org/export/sites/Crue/Sostenibilidad/Documentos\\_CADEP/Informe\\_2009\\_La\\_prevenicxn\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_la\\_universidad.pdf](http://www.crue.org/export/sites/Crue/Sostenibilidad/Documentos_CADEP/Informe_2009_La_prevenicxn_de_riesgos_laborales_en_la_universidad.pdf). un 53% de las Universidades no ha realizado evaluaciones de los riesgos psicosociales. Esos datos indican que no existe una verdadera apreciación de la problemática psicosocial en la Universidad y, a su vez, que existe una falta de recursos para realizar una prevención adecuada. Una de las dificultades apuntadas consistente en la ausencia de modelos adecuados para la evaluación de los riesgos psicosociales aplicables al entorno universitario” (pp. 140 y 141). En cuando a la formación específica, el informe añade que “el 20% de las Universidades no ha formado a ningún trabajador del PAS en primeros auxilios, el 17% en emergencias, el 41% en ergonomía en el puesto de trabajo y el 58% en prevención de riesgos psicosociales”. Respecto al PDI, se añade que “el 72% de las Universidades no ha formado a ningún trabajador del PDI en prevención de riesgos psicosociales (p. 168<sup>a</sup>, b, c, d). En virtud de estos datos tan alarmantes, la CRUE recomienda fomentar “*políticas de buenas prácticas de trabajo*” y “*la prevención de los riesgos psicosociales*”.

luchar contra el acoso sexual y sexista mientras que otras admiten también situaciones más amplias de acoso moral.

Así, la Universidad de Huelva carece de Protocolo alguno; la Universidad de Sevilla solo cuenta a la fecha con un documento referido al “Procedimiento para la evaluación de los riesgos psicosociales”, cuya finalidad no es arbitrar un procedimiento que permita aclarar la existencia de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso sexista, sino ofrecer mecanismos para llevar a cabo estudios de campo a través de encuestas, entrevistas personales, foros de discusión, a fin de conocer la opinión de la población universitaria sobre las condiciones psico-laborales de trabajo. Y por su parte, la Universidad de Granada asignó al Servicio de Prevención de riesgos laborales un especialista en Ergonomía y Psicología, así como una unidad de fisioterapia<sup>4</sup>: su finalidad no es otra que realizar intervenciones encaminadas a la instauración de buenas relaciones humanas que contribuyan a crear un buen clima psicosocial.

Frente a estas Universidades en las que se difuminan los instrumentos para luchar contra las distintas modalidades de “acoso”, la Universidad de Almería al día de hoy tramita su Proyecto sobre “Procedimiento de gestión y resolución interna de conflictos en materia de acoso y violencia en el trabajo”<sup>5</sup>, cuya finalidad es la de prevenir y aclarar las situaciones de acoso laboral, ya sean de una clase o de otra.

En esta línea, también la Universidad de Málaga, aprobó a través de su Acuerdo de 1 de diciembre de 2010 el Reglamento para la prevención y resolución de conflictos de trabajo motivados por factores de riesgo psicosociales del personal funcionario y laboral de esta Universidad. Su art. 3 considera “*riesgos psicosociales*” “*aquellas situaciones a las que estén expuestos los trabajadores por razón de su trabajo y pueden causarles daños físicos, psicológicos y sociales. Tienen su origen en la organización del trabajo, contenido y realización de tareas en el contexto social y ambiental así como en la calidad de las relaciones humanas en la empresa*”; esto es, se refiere en sentido estricto al acoso laboral, tenga el signo que tenga. El hecho no obstante de que se haga responsable al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales parece venir a poner de manifiesto que se piensa más en conductas que atentan contra la salud, que en aquellas otras que atentan contra la igualdad y la no discriminación en razón de sexo, dentro de las cuales entran ampliamente las modalidades de acoso sexual y sexista, que también pueden ser vistas como atentados contra la salud, sin duda, pero en primer lugar son consideradas conductas discriminatorias.

La Universidad de Jaén ha aprobado el “Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso moral en el trabajo”, con fecha de 13 de noviembre de 2012. Este Protocolo parte de la creación el 1 de octubre de 2003 dentro del Servicio de Prevención de Riesgos laborales de una unidad de “ergonomía y psicología aplicada”, entre cuyas competencias estaba prevista la realización de “*intervenciones encaminadas a la instauración de buenas relaciones humanas que contribuyan a crear un buen clima psicosocial*”, concentrando toda su atención en

---

4. La fecha de la adopción des te acuerdo es de 22 de diciembre de 2008.

5. Es de fecha 31 de mayo de 2013.

el acoso moral, aunque tampoco excluye de forma expresa el acoso sexual y sexista, en la medida en que después de rechazar “*cualquier forma y modalidad de acoso laboral*” lo define como “*toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esas conductas y ya sea realizado por compañeros de trabajo –acoso horizontal– ya por superiores –acoso vertical descendente–, o personas sujetas a su dependencia (acoso vertical descendente)*”. Y ello, con independencia de ello, el pasado Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén ha procedido a aprobar el pasado 26 de julio de 2013 el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista, cuya finalidad es establecer un “*procedimiento eficaz, ágil y confidencial*” a los efectos de prevenir y solventar las quejas relativas a las distintas modalidades de acoso incluidas dentro su ámbito de aplicación.

El Protocolo de Resolución de conflictos en materia de acoso laboral, de 14 de junio de 2013 de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla ofrece un instrumento común para luchar contra el acoso, sea éste de la modalidad que sea, modalidades que define en su art. 2 de forma expresa, distinguiéndolas entre “acoso laboral”, “acoso psicológico en el trabajo”, “acoso sexual” y “acoso por razón de género”. La denuncia se presenta ante el Servicio de prevención de riesgos laborales, y este da traslado al “*comité de admisión de situaciones de conflicto laboral*”, integrado por el director del Servicio de Prevención y el Director de la Unidad de Recursos Humanos (de PDI o PAS según la condición del denunciante). No obstante, la unidad de Igualdad también tiene su protagonismo, pues según el punto 7 “*el servicio de Prevención y la Oficina para la Igualdad de la UPO, procederán a dar la oportuna difusión de la institución del protocolo*” así como a “*realizar una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este protocolo y el uso de las diferentes medidas recurriendo a datos estadístico desagregados por género*”<sup>6</sup>.

Por su parte, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba aprobó el 21 de marzo de 2013 el “*Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo*”; estando aún pendiente de aprobación

---

6. Pueden verse también: Protocolo para la prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno de la UAM, de 22 de abril de 2005; Protocolo para el proceso de prevención y resolución del acoso psicológico en las relaciones laborales de 20 de diciembre de 2004; Acuerdo entre la UPV/EHU y las organizaciones sindicales representativas en la IPV/EHU sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso; Resolución de 5 de marzo de 2012, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral; Universidad Islas Baleares: Plan de actuación en materia de riesgo psico sociales, aprobado por el Comité de seguridad y salud y por el Consejo de Dirección, Publicado en el FOU núm. 294; Universidad de Alicante: Procedimiento de prevención de riesgos laborales, resolución de situaciones de riesgo psicosocial PC\_PPRL.07; Universidad Carlos III: Protocolo de actuación en materia de acoso psicológico en el trabajo, de septiembre de 2012; y Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Carlos III, de 21 de marzo de 2013; Universidad de Comillas, Protocolo antimobbing 15 del 10 de 2007; UNED, Protocolo de actuación en caso de acoso; Universidad de Murcia: Resolución del Rector de 19 de julio, por la que se ordena la publicación del reglamento por el que se aprueba el Protocolo de actuación del a UMU para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acosos.

el Protocolo de acoso moral. La influencia que ha tenido en esta Universidad el “Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista” de la Universidad de Cádiz –al que se hará referencia posteriormente– es indudable.

Como se señalaba al inicio, y a la vista del panorama que ofrecen las Universidades andaluzas, ha de concluirse en este punto que no existe coincidencia en lo que al objetivo se refiere (acoso moral, acoso sexual, acoso sexista), ni en cuando al órgano competente (Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención de Riesgos laborales), ni menos aún sobre el dato esencial de los colectivos auditados por los mismos (pues si bien en cualquier caso el PDI y el PAS están incluidos dentro del ámbito de actuación de cada uno de ellos, alumnado y contratas no lo están en todos ellos). De ahí la necesidad de que aunque sea respetando la autonomía universitaria, se consensuen unas líneas comunes de trabajo que garanticen en todas nuestras Universidades el derecho a trabajar en un ambiente sano, mucho más productivo personal y colectivamente.

Finalmente, la Universidad de Cádiz, al día de hoy, cuenta con un Protocolo de actuación para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista, y no tiene aprobado su Protocolo de actuación en materia de acoso moral. A las previsiones allí contenidas se prestará atención a continuación, no sin antes realizar una serie de reflexiones victimológicas genéricas que ayudan a diseccionar el fenómeno de acoso en el ámbito Universitario.

### 3. LA PREVENCIÓN VICTIMAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

#### 3.1. Acercamiento

La disección en partes del fenómeno del acoso y el estudio de las características del agresor, de la víctima y del contexto en el que interaccionan uno y otro, facilita la prevención de estas situaciones tan sutiles que muchas veces pasan desapercibidas.

Así, es posible identificar factores individuales de riesgos que favorecen la realización de actos de acoso por parte de una persona así como el riesgo de soportarlos. Por ejemplo, si se presta atención en el seno de cada Departamento y se comprueba la existencia de distintas personas dentro del mismo escalafón siendo así que algunas de ellas llevan mucho más tiempo que otras formando parte del mismo, es posible que quienes más tiempo lleven allí caigan en dinámicas de acoso sobre los recién llegados. Por ello, para prevenir desde esta perspectiva estas situaciones, han de ser bien recibidas aquellas actividades programadas por Áreas de conocimiento y Departamentos, Grupos y Proyectos de Investigación que intenten eliminar los factores de riesgo, por ejemplo, llevando a cabo una distribución equitativa de funciones entre sus miembros, haciéndolos rotar en los cargos de gestión que deban cubrirse estructuralmente de forma que todos sus miembros a igualdad de mérito y capacidad, tengan durante un periodo prolongado de tiempo (lo que dura el aprendizaje y la formación) la oportunidad de ocupar todos los cargos, sin que nadie se institucionalice en ninguno de ellos<sup>7</sup>: todo ello en

---

7. Vid. BARBERET, ROSEMARY, “La prevención de la victimación”, en BACA BALDOMERO, ENRIQUE, ECHEBURÚA ODRIÓZOLA, ENRIQUE, TAMARIT SUMALLA, JOSEP MARÍA, *Manual de Victimología*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 236.

miras a evitar reproducir en la vida diaria de nuestra Universidad lo que no es más que una consecuencia indeseada del sistema de acceso a la misma.

De ahí que políticas que generen transparencia en el ámbito del empleo, en la adopción de decisiones de forma colectiva o cuando menos, compartida y comprendida por todos, pueden ir en la línea de disminuir las situaciones de acoso. Esta política anti-acoso debería ser valorada muy positivamente dentro de los contratos programas, de forma que las Áreas y Departamentos tengan un motivo más para poner en marcha políticas de formación del personal integrales y, por supuesto, respetuosas con la diversidad.

También es posible prevenir este tipo de conductas desde un punto de vista situacional, es decir, evitando desde Departamentos y Áreas de conocimiento la posibilidad de que “confluyan en el tiempo y en el espacio” “transgresores motivados, objetivos atractivos y ausencia de vigilancia”<sup>8</sup>; de esta forma, desde el momento que la situación de acoso moral deje de ser conocida solo por los sujetos directamente implicados, esos terceros tienen que estar concienciados con la importancia que tiene su actuación para atajar la situación; por otro lado, en tanto que sea posible, ha de conjugarse ese dato para evitar, o precisamente para provocar, que compartan docencia, despacho, laboratorios, o conserjería. Es cierto que hay que contar también con la colaboración de las personas indicadas, y esto ya es una cuestión de cultura general y de saber estar en el puesto de trabajo que solo mediante políticas universitarias que vengán a concienciar en la importancia del trabajo más allá de las relaciones personales, pueden venir a controlar.

Finalmente, hay una tercera forma de evitar los conflictos, desde el punto de vista de la prevención social<sup>9</sup>: así, podemos plantearnos por qué una persona somete a otra a estos actos de violencia en su trabajo, y quizás la respuesta venga encubierta por una estructura social que las tolera, y las valora positivamente a otros niveles. En este sentido, la sociedad ha de rechazar abiertamente esas carreras de algunas personas hacia el éxito sin parar en los medios, y ha de favorecer otro tipo de culturas. Sin duda alguna a ello no colaboran situaciones de crisis como la que en estos momentos nos encontramos. Pues en definitiva en el “sálvese quien pueda” entra también “sálvese como cada uno pueda”, relegando la solidaridad y la empatía a un lado, como formas de revitalizar las relaciones de trabajo con limpieza y de manera saludable.

### **3.2. Factores universitarios de precipitación de las situaciones de acoso**

Tres son los colectivos que entramos en contacto en el ámbito laboral universitario: el Personal de Administración y Servicios, el Personal Docente e Investigador y el Alumnado. La interacción laboral es el origen de estos fenómenos.

Si nos centramos en el PDI, del mismo forman parte personas muy exigentes consigo mismas, que han hecho del estudio y la investigación los motivos por los cuales han renunciado en muchos casos a muchas cosas (familia, maternidad, ocio). Esto determina que para sus miembros, su trabajo no es cualquier cosa, y ocupa un

---

8. BARBERET, ROSEMARY, “La prevención de la victimación”, cit., p. 238.

9. BARBERET, ROSEMARY, “La prevención de la victimación”, cit., p. 238.

lugar muy importante en sus correspondientes escalas de valores. Desde que empezamos a trabajar en la Universidad compartimos el espíritu de superación personal, del esfuerzo y del sacrificio que a su vez nos han servido de instrumento para progresar laboralmente.

A ello ha de añadirse que al ser la carrera universitaria escalonada, es fácil encontrarnos con personas que han pasado por todas las situaciones laborales imaginables: en situación de desempleo, sin que ello haya sido motivo para tirar la toalla en muchos casos, como becario/o de investigación, profesorado ayudante, asociado, sustituto, contratado doctor, para luego aterrizar en los cuerpos funcionariales de profesor titular de universidad y catedrático al margen ya de los cuerpos de Profesor titular y Catedrático de Escuela universitaria, en extinción en estos momentos.

Si se presta ahora atención al PDI no funcionario, puede decirse que al día de hoy es donde se encuentra la mayor parte del profesorado universitario de forma que se convierte en la base de una pirámide. Ciertamente, la crisis económica ha determinado que se trate de un colectivo que no aumenta, pues con los Reales Decretos de 31 de diciembre de 2011 y de 20 de abril de 2012 se prohíben las nuevas contrataciones, y sin embargo, tampoco puede disminuir de tamaño porque se está dificultando considerablemente la convocatoria de plazas de funcionarios públicos, así que se puede concluir afirmando que se trata de un grupo de personas que por motivos estructurales que les superan, permanecen un largo periodo de tiempo formando parte del escalón más endeble del profesorado universitario: son quienes están en la situación de mayor vulnerabilidad, y además quienes con mayor necesidad se aferran al precario puesto de trabajo que ocupan pues fuera de él, no tienen otra salida que el extranjero, es decir, el destierro no siempre deseado en un país y Universidad distintos. Ese grueso de personas están desilusionadas, pues comprueban que aunque sean capaces de superar todos los obstáculos, la crisis económica les impide progresar. Y con desganas, se trabaja en primer lugar, peor, pero en segundo lugar, temporalmente menos, por lo que se produce un desperdicio de recursos rentables. Todo ello sin olvidar que convivimos en nuestros Departamentos con profesorado sustituto acreditado para contratado doctor, contratados/as doctores con acreditación para titular de universidad y titulares de universidad con acreditación para formar parte del Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Y el estancamiento en escalafones laborales inferiores al merecido genera frustración: esto es, quema. Lo que da ya lugar a trabajadores que sufren los síntomas del *burning*, a los cuales es mucho más fácil acosar.

En este sentido, si crispados están ya los ánimos de parte de nuestro profesorado, parece apropiado que nuestra Universidad genere políticas que independientemente de los avatares económicos, tengan en cuenta los “méritos” y la “capacidad” demostrada por nuestro profesorado. Y en esta línea, hay que replantearse si el nivel ocupado y la antigüedad –a los efectos, por ejemplo, de ocupar cargos de gestión, dirigir proyectos o elegir docencia– por sí es un mérito, pues de lo contrario, el *status quo* alcanzado por el transcurso del tiempo puede estar dificultando que otras personas que han entrado con posterioridad en la Universidad vean truncadas sus legítimas expectativas de reconocimiento público de sus méritos alcanzados con mucho trabajo pero más rápidamente.

La alta preparación que se exige, la competitividad innata al acceso a la función pública, las trabas que la propia Universidad va poniendo en nuestro camino

y los cambiantes modelos de acceso a la función pública determinan, pues, que la Universidad sea un ámbito propicio para que se generen situaciones de acoso moral. En particular, desde que la LOU puso en marcha el sistema de habilitación nacional que posteriormente fue sustituido por el de acreditación, ambos sistemas con la finalidad de acabar con la “endogamia” que hasta entonces se supone que existía en nuestras Universidades, tenían que venir a suavizar el ambiente de alta competición de campeonato de fondo en el seno de los Departamentos, en la medida en que si bien en otros tiempos, con una estructura completamente radicada en el feudalismo, cada Departamento iba posicionando según sus edades la promoción a titulares y catedráticos de sus miembros, lo que daba lugar a que quienes estaban en las primeras filas se relajaran porque sabían que su momento llegaría y a que los que estaban en las últimas filas renunciaran a priori a la promoción, con independencia de su capacidad y de sus méritos personales, frustrándose de forma estructural.

Por lo que se refiere al Personal de Administración y Servicios, ha de subrayarse su heterogeneidad, pues los grupos en que se dividen son tan dispares, como de servicios precisa la Universidad para funcionar: personal de administración, gestores/as de servicios centrales o satelitales; personal de limpieza, conserjería, mantenimiento de laboratorios, de infraestructuras, de informática etc. Pero dentro de cada uno de esos “servicios”, las situaciones en las que se encuentra su personal no son únicas, pues desde la persona que es funcionaria de carrera, se llega a personal de una empresa privada a la que se le ha externalizado un servicio (copisterías, cafeterías, limpieza), que de una forma u otra forman parte del PAS de nuestras Universidades. La atomización de situaciones provoca la falta de solidaridad entre los distintos colectivos, que a su vez se sienten distintos entre sí. Puede decirse que son muy amplias las situaciones en las que se encuentran, y en muchos casos confusas las fuentes desde las que pueden provenir las órdenes u orientaciones sobre el sentido del trabajo, lo que da lugar a que se superpongan instancias con capacidad de organizar el trabajo ajeno. Fuente inevitable de conflictos.

Sobre el alumnado, interesa resaltar que las posibilidades de que entren en la espiral de fenómenos de acoso vienen determinadas por sus relaciones tanto con el personal de administración y servicios como con el personal docente e investigador, como entre sí. A esto hay que añadir el dato de que al día de hoy los nuevos Grados y Masters exigen a nuestro alumnado la realización de una serie de prácticas externas a la propia Universidad, en las que entran en contacto directamente con el mundo del trabajo y en una situación de tremenda vulnerabilidad, en la medida en que al albur del señuelo de un puesto de trabajo cuando acaben las prácticas pueden ser objeto de todo tipo de abusos<sup>10</sup>. Sin duda alguna, la situación de acoso moral o acoso sexual se habrá producido en el ámbito de la empresa privada y no en la Universidad: no obstante, ésta no puede quedar impasible, sino que debe actuar rompiendo relaciones con dicha empresa.

La situación actual por otro lado es propicia para que se produzcan todo tipo de abusos: basta pensar en la presión que se sufre ante la política de becas estatal, con el estrés que provoca estudiar en esas condiciones, lo que puede causar si no acoso, sí *burning*, que en los casos más graves provocan el abandono de los estudios universitarios.

---

10. Sirva como ejemplo los hechos que se analizan en la SAP de Soria núm. 3/2006, de 25 de enero [ARP/2006/160]: alumnas en práctica de la Cámara de Comercio de Soria, víctimas de acoso sexual.

Si se deja ahora de enfocar el fenómeno del acoso desde las características de los grupos de personas que conforman la Universidad, al margen ya de las características propias de nuestros puestos de trabajo, hay que tener en consideración que precipitan la producción de acoso moral en la Universidad en muchos casos es la dispersión de titulaciones, de centros, de campus, de bibliotecas, de laboratorios, en definitiva, dispersión de los elementos para trabajar. A todos estos factores de precipitación vicimal ha de añadirse la crisis económica, caldo de cultivo que genera un clima de trabajo insano; en efecto, con ella y la consecuente escasez de bienes, *a priori* se conjugan todos los ingredientes para que se amplíen los puntos de discordia, en torno, por ejemplo, a la distribución de becas (Erasmus, AUIP, AECID, becas de transporte propias de la UCA, ayudas de movilidad para el personal de administración y servicios, del Ministerio o de la Junta de Andalucía); de espacio (acceso a despachos y laboratorios por parte del profesorado; zonas de ocio para el alumnado, o las propias aulas; la terminación de la nueva Escuela Superior de Ingeniería); de recursos materiales (libros, manuales para el alumnado, material de laboratorio, material informático); si a todo esto se le unen problemas específicos en torno a la promoción de plazas de profesorado funcionario y no funcionario, así como las bolsas de profesorado sustituto o de las bolsas de trabajo para cubrir en situación de interinidad puestos del personal de administración y servicios tanto como su promoción interna; la culminación de la puesta en marcha de las primeras promociones de los grados, con las dificultades inherentes a la tutorización de prácticas y trabajos fin de grados, en un momento en el que además se están revisando los criterios de reducción de la carga docente del profesorado; la verificación de los masters oficiales y la adaptación de los estudios de doctorado a la nueva normativa, se auguran tiempos difíciles. Sin olvidar por otra parte que las dificultades económicas y laborales existentes en muchas de nuestras familias hacen más importante la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria; y en una situación de bienes escasos, los criterios de distribución de bienes se convierten en materia sensible, que debe sensibilizarse con quienes en peores condiciones están pasando la crisis económica.

Todos estos datos parece que vienen a poner de manifiesto que a pesar de carecer de datos reales sobre cifras de acoso en la Universidad española, todo apunta a que deben de ser elevados. Es más, estos mismos factores parece que confirman que la cifra negra debe ser aún mayor.

## **4. EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

### **4.1. Acercamiento**

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz de 16 de abril de 2004 aprobó el Documento Marco para la Gestión de la prevención de Riesgos laborales<sup>11</sup>; en su punto 1.1 se afirmaba que *“la Universidad de Cádiz, consciente de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los*

---

11. BOUCA núm. 11, de 23 de abril.

*riesgos derivados del trabajo incrementando los niveles de seguridad de todos los miembros de la comunidad universitaria, considera que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva son los siguientes: a) La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, así como la reducción de la siniestralidad laboral”. Orgánicamente el punto 12.5 dotaba de competencias al Servicio de Prevención de riesgos laborales, al establecer que “la Unidad de Calidad intervendrá en la evaluación del sistema de gestión preventiva que se establezca para la mejora de las condiciones de seguridad, salud y clima laborales”.*

Con posterioridad, el Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 aprobó el “Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz”<sup>12</sup>; dando ese paso la Universidad de Cádiz puso de manifiesto su madurez, y su apuesta por instaurar dentro de nuestra pequeña comunidad universitaria una política de rechazo hacia el acoso sexual y el acoso sexista por ser conductas que además de ser fruto de la discriminación y de los arraigados patrones machistas de comportamiento, atentan contra la salud de quien los sufre y hace que se resienta el servicio público y de calidad que en estos momentos ofrecemos. A partir de él, puede decirse que la persecución de estas concretas modalidades de acoso se enfoca desde el prisma de la igualdad y la no discriminación en razón de sexo, más que como riesgo laboral que atente contra la salud de las personas implicadas.

Este es el instrumento a través del cual se dirimen actualmente los supuestos de acoso moral de contenido sexual o sexista. Es cierto, como se ha visto, que el acoso sexista no es más que una modalidad de acoso moral, con lo cual, en lo que a esta parte se refiere, la UCA tiene cubierta sus espaldas. No obstante, existen otras modalidades de acoso moral que no tienen su origen en el sexo/género del sujeto pasivo y que aunque no supongan un atentado contra la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, merecen también ser igualmente prevenidos y vehiculizados. Esto no significa que no se esté actuando en supuestos de acoso pero sí es cierto que no todo queda más difuso.

Así, el Protocolo califica en la Exposición de motivos el acoso sexual y el acoso sexista como actos que atentan contra los derechos a la igualdad y a la no discriminación, que afectan a la dignidad y al derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. Más tarde, en el punto relativo a la declaración de principios, se refiere a ellos como riesgos psicosociales desde la perspectiva del derecho que tiene todo el personal de la Universidad a una “*protección eficaz en materia de seguridad y salud en*

---

12. Aunque no existen sentencias condenatorias por acoso sexual en este ámbito, sí existen pronunciamientos que coinciden considerablemente tanto en los hechos como en los motivos de la absolución: pueden verse la SAP de Murcia 112/2008, de 24 de noviembre [JUR/2009/473082] en la que se resuelve un caso de acoso sexual planteado en el Departamento de Derecho mercantil de la Universidad de Murcia entre un Catedrático de Universidad y su discípula que si bien en instancia fue condenado por acoso sexual, en alzada fue absuelto por la Audiencia por las incoherencias que se contenían en la primera resolución. También absuelve por falta de pruebas la SAP de Ciudad Real 29/2005, de 27 de mayo [JUR 2006/113342] a un Catedrático de Filosofía de acosar sexualmente a su discípula a la que le estaba dirigiendo la tesis doctoral.

Ambas sentencias hacen que nos tengamos que plantear si es la falta de prueba, o la no existencia de hechos constitutivos de acoso sexual los que determinan que al día de hoy no existan sentencias penales condenatorias por acoso sexual universitario.

*el trabajo*". Se trata de conductas que lesionan por tanto distintos bienes jurídicos de los que son titulares las víctimas.

Conductas que en términos generales se califican dentro de la introducción como "*violencia de género*", desde el momento en el que declara que la "*Universidad de Cádiz afirma tajantemente que no tolerará la violencia de género en su ámbito y se compromete a prevenir, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo*".

#### **4.2. El inicio de las actuaciones**

El procedimiento establecido en el Protocolo UCA para liquidar las responsabilidades sobre acoso sexual y sexista debe comenzar mediante denuncia de la víctima del acoso, que puede ser escrita o verbal. Esto es lo que establece el art. 6.2, cuando garantiza no solo que "*toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista podrá presentar reclamación o denuncia ante el Director o Directora de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA*", sino que en su párrafo segundo se afirma que también podrá la víctima presentar "*reclamación o denuncia verbal*".

La cuestión más compleja se suscita en el párrafo 3º del punto 6.2 en el que se abre la posibilidad a que sea una tercera persona quien interponga la denuncia. Así se afirma que "*cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo*". En este sentido, puede comprobarse como la intervención de terceras personas ajenas al acoso es muy limitada, pues en cualquier caso, la víctima tiene que ratificar la denuncia presentada, de forma que sin tal ratificación, la Comisión no podrá seguir actuando.

Puede comprenderse fácilmente que en muchos casos la víctima que no ha querido denunciar los hechos, cuando sí lo haga una tercera persona, los niegue, o se niegue a hacerlos públicos, en la medida en que son su intimidad, su libertad y su integridad los bienes jurídicos en juego. Ahora bien, la admisión de la denuncia por parte de una tercera persona puede ser positiva en aquellos casos en los que la propia víctima se encuentre en un callejón sin salida, sin posibilidades de interponerla personalmente, y para quien el hecho de que un tercero dé el paso que ella no es capaz de dar, puede ser una solución mejor que la de seguir soportando estas actuaciones.

#### **4.3. Naturaleza y las relaciones procesales que se derivan del mismo**

Según la Exposición de motivos, el objetivo del Protocolo es el de "*establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas*". Si se observa, se trata de un mecanismo que carece de naturaleza sancionadora, porque no sanciona: se limita a prevenir la producción de este tipo de violencia, fin que pretende alcanzar a través de la sensibilización de la gravedad de estas conductas, con el objetivo bien que no se

produzcan o que una vez iniciada una espiral de acoso, impedir que el agresor vaya a más, menoscabando más gravemente con sus actos sucesivos la ya menoscabada integridad moral de la víctima.

En este sentido, interpuesta la denuncia ante la Comisión de Violencia de Género son imaginables distintas situaciones; así si se piensa en un caso en el que los hechos tengan relevancia como tales actos de acoso “sexual” y/o “sexista”:

- en primer lugar, que por la nimiedad del hecho, no pueda ser considerado más que un inicio de acoso, por ejemplo, cuando se trate de un hecho aislado y descontextualizado y que no tenga carácter sistemático; en este supuesto, los trabajos de la Comisión de violencia de género pueden dar lugar a contener la situación dentro de la propia comisión, al llevar a cabo una serie de actuaciones dirigidas a hacerle ver al autor el daño que produce a la víctima y consiguiendo que rectifique su comportamiento.
- en segundo lugar, que realizadas las actividades de investigación oportunas, se ponga de manifiesto que los hechos son lo suficientemente graves como para ser sancionados disciplinariamente, aunque no en el ámbito penal. O que la víctima no quiera interponer la denuncia pues se trata de un delito que requiere su impulso.
- y en tercer lugar, que además de interponer la denuncia en vía universitaria, se denuncien los hechos penal y administrativamente.

Estos dos últimos supuestos en los que las actuaciones de la Comisión no terminan “archivando” los hechos, nos sitúan ante la cuestión más compleja: cómo se relaciona el procedimiento previsto en el Protocolo con las infracciones y sanciones disciplinaria y penal.

Se trata de una relación en cascada: así, si investigados los hechos resultan indicios de infracción disciplinaria, se propone al Rector que abra expediente disciplinario. Con esa propuesta, la intervención de la Comisión de violencia de género termina su trabajo. Si abierto el expediente, se detectan indicios de responsabilidad administrativa, se para lo actuado disciplinariamente hasta tanto se resuelva en el orden administrativo; si abierta la investigación administrativa se detectan indicios de delito, se paraliza todo lo actuado hasta tanto se resuelva en el orden penal.

Por tanto, si el Protocolo no tiene carácter sancionador, la cuestión es valorar su utilidad. En este sentido, según su punto 3º, en su interior se llevan a cabo una serie de declaraciones de “principios” que ya de por sí ponen de manifiesto el compromiso asumido por la UCA para velar por la existencia de unas condiciones de trabajo dignas, en las que se vetan las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista; se compromete a prevenir estas conductas, garantizando la puesta en marcha de acciones formativas.

A su vez, se garantiza el derecho de toda persona “*que se considere objeto de conductas de acoso sexual o acoso sexista tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo*”. Ahora bien, a esta previsión ha de añadirse lo dispuesto en el punto 6.1 sobre “procedimiento formal” y las garantías inherentes al mismo: “*la utilización de*

*este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo*". La lectura conjunta de ambos preceptos parece que viene a poner de relieve que por un lado, las víctimas de estos acosos tienen derecho a interponer denuncia que será dilucidada mediante el procedimiento previsto en el propio Protocolo, sin perjuicio de que pueda denunciar los hechos disciplinaria o penalmente. Ahora bien, si lo hace, se paraliza el Protocolo hasta que se resuelva en esta sede: en todo caso, parece que se trata del disfrute de un derecho de forma diferida. Si no se entiende así, uno de los dos preceptos no tiene sentido. Pero por otro lado, ha de plantearse si es posible que la víctima puede denunciar los hechos ante la comisión de violencia de género, y ésta, tras la realización de una serie de actividades de investigación, alcanzar unas conclusiones entre las que se encuentra la propuesta al Rector de que abra expediente disciplinario, o de que no lo haga.

La cuestión es que una vez que intervenga la Comisión de violencia de género, y eleve al Rector una propuesta de apertura de expediente sancionador, aunque no se diga expresamente, el Rector abrirá directamente el expediente, y no una información reservada, pues en puridad de principios aunque no se llame así, esto es lo que hace a estos efectos la propia comisión. Así, entre las funciones de la Comisión contra la violencia de género se prevé la de *"elaborar un informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente Protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias"*. De ahí que se debe ser muy exigentes respecto al respeto en fase de Protocolo con los derechos de presunción de inocencia, a ser oído, a los efectos de impedir que posteriormente se impugne la sanción disciplinaria impuesta por violación de los principios y garantías de los procedimientos sancionadores. En esta línea, el punto 6.1 del Protocolo UCA afirma que *"se ha de garantizar el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento y de las personas implicadas"*.

Sí queda claro que entre esas recomendaciones se encuentra *"la apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante"*.

La adopción de medidas cautelares parece necesaria en cuanto que se presuma que la mera interposición de la denuncia ante la Comisión de violencia de género puede provocar que se reiteren los actos de acoso y que los sucesivos actos sean cada vez de mayor intensidad. De ahí que haya que prestar atención al principio de necesidad de la adopción. Por lo mismo, dentro del abanico de medidas que pueden ser adoptadas, se llegará al acuerdo de poner en marcha aquella que sea estrictamente necesaria para garantizar la seguridad de la víctima, sin que ello suponga un adelantamiento de la afflictividad de la sanción disciplinaria al ámbito de la propia medida cautelar. Así, si basta con alejar en una franja horaria al agresor del Campus, no será necesario prohibirle el acercamiento al mismo en cualquier hora del día. No puede olvidarse que la adopción de esas medidas cautelares puede interferir en gran medida en la consecución de los estudios universitarios en los casos más graves –teniendo en consideración además las exigencias del Espacio Europeo de Enseñanza Superior– pueden llegar a provocar la pérdida del sistema de evaluación continua.

Por otro lado, sin duda alguna, esas medidas cautelares deben cesar si a su vez se adoptan medidas cautelares en el ámbito penal: poco sentido tendría mantener como medida cautelar el alejamiento de la víctima del agresor en los campus universitarios, si el Juzgado de instrucción decreta un alejamiento locativo de 500 metros o la prisión provisional.

Si se adoptara una medida cautelar que exigiera ser contralada durante su ejecución, ha de plantearse si dentro de nuestra Universidad deben imperar el control seudo policial que ofrecen los Cuerpos de Seguridad Privada. En esta línea, como alternativa a la “seguridad” “policial” quizás puedan implementarse mecanismos que permitan que su ejecución sea controlada por alumnos/as de nuestras titulaciones de Trabajo Social, Psicología o Criminología, que cuentan con una formación muy amplia, y muy válida en estos casos. Admitir la participación en la ejecución de la medida cautelar de otros/as estudiantes, facilita la prevención general, y contribuye a erradicar este tipo de comportamientos, amén, por otro lado, de abrir un camino para que el alumnado pueda realizar sus prácticas.

Finalmente, el Protocolo guarda silencio en torno al apoyo que la Universidad preste a la víctima en caso de interposición de denuncia penal: quizás ese compromiso asumido en sede laboral debería determinar la posibilidad cuando menos de que en caso de falta de recursos, se le prestara asistencia letrada universitaria.

#### **4.4. Sobre su ámbito de aplicación**

##### **4.4.1. Los conceptos de referencia: “acoso sexual” y “acoso sexista” o por razón de género**

El Protocolo se aplica a los supuestos de “acoso sexual” y de “acoso sexista” que se produzcan en la Universidad de Cádiz, definidos en los mismos términos que emplea la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.

##### **4.4.1.1. Acoso sexual**

“Acoso sexual” constituye “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (copia el art. 7.1 LOI). Según la LOI se trata un concepto de acoso sexual, “sin perjuicio de lo establecido en el Código penal” pues, como es sabido, existen amplias diferencias entre uno y otro.

En el Anexo I del Protocolo se da una definición de origen doctrinal, en virtud de la cual “*constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entrono laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante*”. De su tenor se deduce que cabe la práctica del acoso sexual tanto por parte de la empresa como por parte de trabajadores, siempre que el acoso se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión o con la excusa de

la relación de trabajo, por sujetos relacionados laboralmente, y siempre que como consecuencia de la misma, se cree un entorno laboral “ofensivo, hostil intimidatorio o humillante”. El elemento central no obstante y que queda más indefinido es el concepto de conducta de connotación “sexual”.

El efecto que causa dicho comportamiento no es un “*atentado contra la libertad sexual de la víctima*” sino un atentado contra la “dignidad”, sobre todo cuando se crea un entorno “intimidatorio”, “degradante” u “ofensivo”.

“*A modo de ejemplo*”, se citan entre los actos constitutivos de acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; contacto físico innecesario, rozamientos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios; demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio); agresiones físicas.

A la vista de estos ejemplos, puede comprenderse que se trata de conductas muy sutiles, difíciles de probar y de acotar, de ahí la necesidad de que tanto los miembros de la Comisión de violencia de género, como en su caso, la persona que se nombre como Instructora del Expediente disciplinario esté no solo sensibilizada, sino que maneje estos conceptos. Esto no significa que la persona que instruya el expediente esté predeterminada a la calificación como acoso, sino que no se cierre en bandas a admitirlo, que es distinto.

Estas conductas constitutivas de acoso sexual están sancionadas penalmente en el artículo 184 del Código Penal, si se solicita un favor de naturaleza sexual, para sí o para un tercero “*en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual*”, si como consecuencia de la misma se causa en la víctima “*una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante*”, agravándose la pena si el acoso se comete prevaleciéndose de una “*situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación*”. El Código penal todavía contiene una segunda modalidad de acoso sexual, castigada en el art. 443, que exige que sujeto activo sea funcionario público o autoridad y que consiste en solicitar “*sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior*”.

Con ello, puede decirse que si bien penal y administrativamente son varias las modalidades de acoso sexual existentes, en el ámbito del Protocolo todas ellas son encauzadas según el mismo procedimiento, aunque será en la sanción disciplinaria en la que se tendrá que tener en consideración la distinta gravedad de cada una de estas modalidades.

#### **4.4.1.2. Acoso por razón de sexo**

“Acoso por razón de sexo” o acoso sexista, es “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (art. 7.2 Ley Orgánica de Igualdad). En este caso, se define tal concepto sin señalar que lo es a los efectos de esta ley y no a los efectos de la ley penal porque, como es sabido, el Código penal no tipifica ninguna conducta que específicamente se corresponda con esta.

Se trata de comportamientos que consisten en repetir estereotipos de género, en virtud de los cuales y del pensamiento patriarcal, hombres y mujeres deben desarrollar en atención a su “sexo”: así, obligar a la trabajadora a servir el café a los compañeros, obligarlas a maquillarse o a llevar mini falda, o reiterarles que las mujeres deberían estar en sus casas cuidando de sus hijos y maridos. El resultado que se produce es un atentado contra su “dignidad”, creando un entorno “intimidatorio”, “degradante” y “ofensivo”: es decir, el mismo que se produce cuando se trata de acoso sexual. De ahí que aunque en el ámbito de la Ley Orgánica de Igualdad y del Protocolo se distingan ambas conductas, penalmente en la medida en que afectan a los bienes jurídicos sea más difícil identificarlas de forma separada. Todo ello con independencia de que por una decisión del legislador, el acoso sexual se castiga expresamente como delito contra la libertad sexual, mientras que el acoso sexista no exista como delito autónomo, sino que ha de recurrirse a tipos penales más amplios para castigarlos penalmente.

Y al igual que con el concepto anterior, se añade un concepto doctrinal: “*Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares*”.

En este caso, también el Anexo II del Protocolo contiene un listado con ejemplos: “*las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual; el aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la violencia verbal, gestual o física*”.

Queda preguntarse cómo calificar penalmente la conducta que el Protocolo califica como acoso sexista: el Código penal no lo califica expresamente como tal, y sin embargo no es necesario, en la medida en que se trata de conductas que aunque tienen una finalidad eminentemente discriminadora y que puede afectar a la salud laboral, penalmente irían por la vía del delito de trato degradante del art. 173 y en caso de no reunir los requisitos allí establecidos a través de la falta de vejaciones del art. 620. Como se dirá al final, la LO 5/2010 ha castigado expresamente el delito de

*mobbing*, dentro del art. 173, en los siguientes términos: “con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Nótese como a diferencia de lo que ocurrirá con el acoso sexual en el Código penal que se distinguía según se produjera en el ámbito de la empresa privada, o en el ámbito de la administración pública cuando además se diera una concreta situación de jerarquía y de dependencia de la víctima sobre el agresor, el art. 173.2 castiga con la misma pena el acoso moral ya se produzca en el ámbito de una “relación laboral” o “funcional”, despreciándose a estos efectos la afección negativa al bien jurídico función pública que expresamente se protege por el otro lado: la disparidad injustificada del tratamiento causa inseguridad.

#### **4.4.3. Ámbito subjetivo: personas sometidas al mismo**

La Universidad de Cádiz ha querido extender la aplicación del Protocolo a todas las personas que se desempeñan laboralmente en su interior. Así, según el punto 4, el procedimiento preventivo aquí previsto se aplica a “*personal docente e investigador*”, al “*personal de administración y servicios*”, a “*estudiantes*” y a “*cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a su disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UCA por un contrato de prestación de obra o servicio*”. A ello se añade que “*se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto*”.

Como puede apreciarse, admitido el acoso sexual o sexista entre todos estos colectivos, las posibles combinaciones personales que la práctica pueda poner de manifiesto son múltiples. Así, cabe una situación de acoso entre dos personas que pertenecen al mismo grupo (dos PDI, dos PAS o dos personas que pertenezcan al alumnado), pero también cabe acoso entre profesor y estudiante, o entre administrativo y estudiante, o entre personal de servicio y profesora. Sin duda alguna, se trata de evitar estos comportamientos sexistas tengan el sesgo que tengan. Por ejemplo, cabría un supuesto en el que se acosa sexualmente a una mujer por el hecho de ser tal mujer, o se le acosa imponiéndole la reiteración de determinados prototipos de comportamiento que le corresponden en atención a “su sexo”; no habría tampoco impedimento alguno en castigar a través de dicho Protocolo los actos de acoso sexual y sexista frente a un hombre o frente a una persona homosexual. Y todo ello con independencia en cualquiera caso del sexo de los sujetos activos y pasivos.

## **5. CONCLUSIONES**

La Universidad española está obligada a poner en marcha mecanismos profílicos que eviten las situaciones de acoso. Para ello, debe empoderar a las personas que trabajan y estudian en su seno, haciéndoles partícipes de la necesidad de

preservar nuestro ámbito de confluencia de acciones no deseadas de contenido sexual y sexista, pues solo cuando a través de las convenientes políticas preventivas se coincide en la importancia de este tema, se podrá garantizar la igualdad y no discriminación en razón de sexo. En este sentido, el punto 7 del Protocolo de la UCA afirma que *“es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros, el envío de circular a todo el personal para información individual mediante un TAVIRA y su publicación permanente en la página Web de la UCA con acceso directo desde la presentación”*.

En esta línea, la primera forma de acabar con dichos comportamientos es la prevención personal, esto es, la autotutela por parte de cada una de las personas que formamos esta comunidad, que partan del conocimiento de los actos que no debemos de soportar. Sin duda alguna la institución debe ofrecer a su vez mecanismos de heterotutela que sirvan para cubrir las espaldas de las víctimas, a sabiendas, eso sí que la protección primaria depende de ellas. Mecanismos que a la par que tiendan a evitar o disminuir la victimización primaria, reduzcan también los riesgos de victimización secundaria, entendiéndose por tal aquellos daños que sufre la víctima a consecuencia de haber puesto la propia denuncia pues los riesgos de que se agrande el daño con carácter secundario y como efecto de un mal tratamiento burocrático son amplios y pueden favorecer que no denuncien los hechos, prolongando su sufrimiento.

Y lo primero que han de hacer las Universidades para poner en marcha este tipo de políticas que incidan en autotutela y posterior heterotutela de la víctima es facilitar un cauce para ello. Es decir, aprobar protocolos de actuación. En su interior, debería procederse a analizar la conveniencia o no de admitir la “mediación” donde las Defensorías universitarias tiene tanto que decir, como forma de resolución de la situación de violencia que genera el acosador para su víctima: basta comprobar el impulso que su figura y sus funciones han recibido con la aprobación del *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario*.

