

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO: PROTOCOLOS UNIVERSITARIOS*

* Los textos que a continuación se presentan, se enmarcan en el proyecto de investigación que llevaba por título "Detección y análisis de las dimensiones del fenómeno del acoso moral por razón de género en la universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) que fue financiado OSALAN, en la Convocatoria de subvenciones para proyectos de investigación, en materia de prevención de riesgos laborales, por resolución de 23 de noviembre de 2012.

Entre los objetivos del proyecto mencionado, además de una aproximación teórico-empírica de la realidad del acoso moral por razón de género en el ámbito de la UPV/EHU, destacaba especialmente, la relativa al estudio de las respuestas que, desde otras universidades estatales, se ha dado a este fenómeno, incidiendo especialmente en los distintos protocolos y medidas preventivas existentes en el ámbito de la Universidad da Coruña, Cádiz y Salamanca. Con este estudio comparativo, se pretendió abordar la evaluación instrumento que, desde el año 2003, existe en la UPV/EHU, con la finalidad de delimitar su eficacia, y en su caso, de aportar acciones de mejora.

Para el análisis y estudio del resto de protocolos mencionados se optó por la técnica del informe, a través del cuál, nuestros distintos socios/as nos hicieron llegar toda la información relativa a la concreta respuesta con la que, cada una de sus Universidades, lucha contra el presente fenómeno.

Los informes recibidos formaron parte de la memoria que, finalmente fue remitida a la Institución financiadora del proyecto, esto es, OSALAN.

Los textos que ahora publicamos se corresponden con algunos de esos informes, siendo dicho motivo, la razón de la estructura propia de todos ellos.

EGUZKILORE

Número 28.
San Sebastián
2014
7-26

PROCOLOS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LA UNIVERSIDAD DA CORUÑA

Cristina FARALDO CABANA

*Doctora en Derecho
Profesora en la Facultad de Relaciones Laborales
Universidad da Coruña*

Resumen: Este trabajo aborda la regulación del acoso moral y sexual desde la normativa europea hasta el ámbito interno del Ordenamiento jurídico español, haciendo especial referencia al protocolo de actuación existente en el ámbito de la Universidad da Coruña, de aplicación al PDI, PAS y personal contratado.

Laburpena: Ondorengo lanean lan jazarpén moral eta sexualaren inguruko Europar Batasuneko arautegia eta Espainiako Ordenamendu juridikoan dagoen erregulazioa lantzen da. Bereziki, A Coruñaoko Unibertsitateak, errealitate hauei aurre egiteko duen protokoloa aztertu egiten da, hau da, IPP, AZP eta kontrataturiko pertsonen dagokiena.

Résumé : Ce travail porte sur le règlement du harcèlement moral et sexuel tantôt dans la réglementation européenne comme dans le système juridique espagnol. Référence spéciale est faite au protocole d'action existant dans l'Université da Coruña; protocole qui est d'application aux enseignants (PDI), au personnel d'administration et services (PAS) ainsi qu'au personnel embauché.

Summary: The study of the next article is about the European Union and Spanish legislation on moral and sexual harassment. The finally of the work is to exposed the regulation of the University of Coruña thereon, applicable to PDI, PAS and contract staff.

Palabras clave: Acoso laboral, acoso sexual y moral, Universidad da Coruña.

Hitz gakoak: Lan jazarpén, jazarpén moral eta sexuala, Coruñaoko Unibertsitatea.

Mots clés : Harcèlement au travail, harcèlement sexuel et moral, Université de la Corogne.

Keywords: Mobbing, bullying and sexual harassment, University of Coruña.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se desarrolla tiene por objeto analizar la normativa existente en la Universidade da Coruña relativa al acoso moral y sexual, poniéndola en relación con la legislación existente a nivel del Estado, con el fin de determinar su suficiencia o no. Para ello, tras una introducción dedicada a presentar los conceptos de acoso moral, sexual y por razón de sexo y su incidencia según los estudios existentes, se recogen los documentos que hacen referencia a estos fenómenos en la normativa universitaria y, en la medida que el dato es accesible al público, se da noticia de los casos que han dado lugar a la actuación de diversos órganos universitarios, como el defensor universitario. Unas conclusiones permitirán determinar cuál es la valoración que merece esta regulación.

II. NORMATIVA PROPIA DE LA UNIVERSIDADE DA CORUÑA

1. Normativa relativa al acoso moral

a) Introducción

El acoso moral, entendiendo por tal el maltrato continuado y deliberado, verbal o no, que una persona lleva a cabo sobre otra con la intención de amilanarla, someterla o destruirla psicológicamente, es un problema de enorme envergadura en el ámbito laboral, donde se conoce como “*mobbing*”¹, con consecuencias tanto en el ámbito administrativo como en el penal, sin olvidar las relativas a la salud laboral.

Una conducta debe reunir tres características para ser considerada acoso moral. En primer lugar, la existencia de una o más acciones constitutivas de hostigamiento; la duración, en el sentido de que no puede tratarse de una acción puntual o esporádica; y la frecuencia, una o más veces a la semana.

Las consecuencias del acoso moral son múltiples, manifestándose a varios niveles. La erosión de la autoestima y de la confianza en sí mismo de la persona acosada pone en peligro su salud física y mental, siendo frecuentes tanto el absentismo como las bajas por depresión u otras enfermedades derivadas de la tensión sufrida. Se produce un descenso en la productividad del individuo, empeorando su satisfacción laboral. En general el acoso moral redundará negativamente en la organización.

1. Este término se empleó originalmente en la etología, para describir el comportamiento de un grupo (“*mob*”) de animales que hostigan a otro de mayor envergadura por el que se sienten amenazados. El término “*mobbing*” es probablemente el más utilizado para describir el fenómeno. Vid., por ej., LEYMANN, H., “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology* Vol. 5(2), 1996, pp. 165-184; ZAPF, D./ KNORZ, C./ KULLA, M., “On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology* Vol. 5(2), 1996, pp. 215-238. Prefiere el término “*emotional abuse*”, KEASHLY, L., “Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues”, *Journal of Emotional Abuse* Vol. 1(1), 1998, pp. 85-117. También se utiliza “*harassment*”. Cfr. BJÖRKQVIST, K./ ÖSTERMAN, K./ HJELT-BÄCK, M., “Aggression among university employees”, *Aggressive Behavior* Vol. 20, 1994, pp. 173-184, o BRODSKY, C. M., *The harassed worker*, Lexington Books, D.C. Heath & Co., Toronto, 1976. También se ha utilizado “*bullying*”. Vid. EINARSEN, S., “The nature and causes of bullying at work”, *International Journal of Manpower* Vol. 20(1/2), 1999, pp. 16-27; RAYNER, C., “The incidence of workplace bullying”, *Journal of Community and Applied Social Psychology* Vol. 7(3), 1997, pp. 199-208.

La incidencia del “*mobbing*” es amplia, si bien los estudios difieren notablemente en los porcentajes. Datos recientes sobre la incidencia del “*mobbing*” revelan que afecta a un 5% de los trabajadores europeos y a un 2,8% de los españoles². De hecho, el sector educativo parece ser uno de los más afectados por el “*mobbing*”, oscilando el porcentaje de afectados entre el 7,8% de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, el 12% obtenido por DI MARTINO y otros³ y entre el 40 y el 50% de BUENDÍA⁴ y PIÑUEL⁵. Existe un estudio relativo al acoso psicológico en las universidades públicas gallegas, limitado al PAS, en el que se ha encontrado una prevalencia del 8,7%⁶. Por sexo, en la mayoría de los casos las mujeres son victimizadas en un porcentaje superior al de los varones, si bien se discute si los datos obtenidos en las encuestas responden a una realidad objetiva o son consecuencia de una mayor sensibilidad subjetiva frente al acoso⁷.

La Universidade da Coruña dispone de normativa específica sobre el acoso moral. Además, en la normativa relativa a la actuación de ciertos órganos universitarios, como el Defensor universitario, se les atribuyen funciones relativas al tratamiento del acoso moral. A continuación se hará referencia a todo ello.

b) Recomendaciones preventivas frente al acoso psicológico en el trabajo (“*mobbing*”)

La Universidad da Coruña, en adelante UDC, recoge en su página web unas “Recomendaciones preventivas frente al acoso psicológico en el trabajo (“*mobbing*”)", elaboradas por la Sociedad de Prevención de FREMAP. En ellas se adopta la definición de acoso psicológico en el trabajo de H. LEYMAN, pionero en la materia, a quien se cita expresamente: “Estrés de dinámica de las relaciones personales en el trabajo. Una situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia extrema, de forma sistemática, al menos una vez a la semana, durante un período de tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Se recogen asimismo algunos comportamientos hostiles descritos también por H. LEYMAN: acciones para reducir la capacidad de la

2. Vid. los datos del *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, 2007, pp. 35 ss, disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. Hay que advertir que ya existe una quinta encuesta, pero solo está disponible el sumario ejecutivo, en el que no se ofrecen datos sobre acoso moral.

3. Cfr. DI MARTINO, V./ HOEL, H./ COOPER, C. L., *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 2003, disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>.

4. BUENDÍA, J., *El acoso moral en la Universidad de Murcia*, 2003, disponible en la página web <http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/campus-111103.pdf>.

5. PIÑUEL, I., *Estudio Cisneros IV sobre riesgos psicosociales en la Universidad de Alcalá*, 2004, disponible en la página web <http://www.acosoescolar.com/estudios/CISNEROS-IV.pdf>.

6. LÓPEZ CABARCOS, M. A./ PICÓN PRADO, E./ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P., “Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 24(1), 2008, pp. 41-60, disponible en la página web <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n1/v24n1a03.pdf>.

7. Cfr. DI MARTINO, V./ HOEL, H./ COOPER, C. L., *Preventing violence*, cit., pp. 25-26.

víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluyendo la persona que le acosa (por ej., ataques verbales para criticar el trabajo realizado, interrumpir a la víctima continuamente cuando habla), acciones para evitar que la víctima pueda mantener relaciones sociales (por ej., asignarle un puesto de trabajo que la aísla de los demás, no hablar nunca con ella), acciones dirigidas a desacreditar la reputación laboral o personal de la víctima (por ej., hacer circular rumores sobre la víctima, ridiculizarla), acciones que reducen la actividad de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional (por ej., asignarle tareas totalmente inútiles y absurdas, asignarle tareas muy inferiores a su capacidad o a sus competencias profesionales), y acciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (por ej., amenazara físicamente, obligarla a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud).

El documento distingue los siguientes tipos de acoso psicolaboral:

- Descendente: el que acosa tiene una posición superior de poder.
- Ascendente: el que acosa se encuentra en una posición subordinada respecto de la persona acosada.
- Horizontal: entre compañeros”.

Se señala que en todas las organizaciones es de esperar que surjan conflictos, bien por motivos organizativos, bien debidos a roces en el trato interpersonal. Si no son resueltos satisfactoriamente, pueden hacerse crónicos y dar lugar a situaciones de acoso, en las que una de las partes en conflicto adopta comportamientos acosadores sobre la otra. La empresa puede adoptar una actitud positiva, fomentando el diálogo entre las partes implicadas o aceptando cambios de puestos de trabajo, o bien una posición acomodaticia, aceptando bajas médicas que solo prolongan el conflicto, o incluso el despido de la persona acosada. En ambos casos la persona puede quedar excluida del mundo laboral.

Por último, el documento expone las consecuencias personales (físicas, psíquicas y sociales), para la organización del trabajo (al afectar al rendimiento y el clima social) y para la vida familiar y social, del acoso. Como medidas preventivas a nivel de empresa menciona el facilitar y promover la comunicación y participación de los trabajadores, informar a los trabajadores sobre sus funciones, responsabilidades y tareas, promover unas relaciones interpersonales sanas en todos los niveles de la organización, crear una política y cultura organizativa con normas y valores contra el acoso psicológico que sean conocidas por los trabajadores, todas las intervenciones posibles sobre el acoso psicolaboral, y crear protocolos de actuación frente a posibles situaciones de acoso dentro de la organización.

c) Procedimiento de actuación por violencia psicológica o física en el trabajo

En cumplimiento de estas recomendaciones, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha elaborado un “Procedimiento de actuación por violencia psicológica o física en el trabajo”. Tras el informe previo y positivo del Comité de Seguridad y Salud, fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la UDC el 20 de diciembre de 2012. Esta actuación se enmarca en el desarrollo de la Declaración de Principios y Compromisos de la UDC. Su objetivo es establecer obligaciones de

información, prevención, mediación y supresión de todo tipo de conductas de violencia en el trabajo (psicológica o física), así como un protocolo interno, con garantías de imparcialidad y confidencialidad, con el fin de canalizar las quejas y reclamaciones en esta materia, propiciando su resolución en la propia Universidad.

En lo que respecta a la estructura, tras una declaración de principios en la que se contiene el reconocimiento del derecho de toda persona al reconocimiento de su dignidad y el rechazo absoluto a toda forma de violencia psicológica y física en el trabajo, se atribuye al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la función de asesorar a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores en esta materia, teniendo en cuenta que se considera una forma de riesgo laboral. Se crea además una Comisión Institucional de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CIMAC), que es el órgano encargado de analizar las quejas o reclamaciones y de establecer las medidas de corrección o las recomendaciones de prevención en los procesos por violencia psicológica o física que se sometan a su estudio. Esta Comisión está formada por representantes de la administración universitaria y de los trabajadores. Deberá elaborar un reglamento interno. No entrará a examinar las quejas o reclamaciones pendientes de resolución en un proceso judicial o en un expediente administrativo. El procedimiento ante la Comisión se suspenderá si se inicia un proceso o expediente de estas características, sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas cautelares.

En cuanto a su alcance y ámbito de aplicación, esta normativa se aplica a todo el personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y personal contratado de proyectos (PCP), incluyendo a quien, siendo miembro de uno de estos colectivos, haya terminado su relación con la UDC debido a una situación de acoso e invoque el protocolo en el plazo de tres meses desde la finalización de la relación. Se prevé que el protocolo se aplique tanto en los centros propios de la UDC como en caso de desplazamiento a empresas ajenas por razones del servicio, así como al personal de otras empresas con actividad laboral en centros de la UDC, en este caso sin que pueda sustituir los procedimientos que estas empresas hayan implantado.

El acoso o violencia psicológica se define como “todo acto, gesto, conducta, declaración o solicitud, realizado en el ámbito laboral de forma reiterada, que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio, violento o que incluya el insulto, menosprecio, coacción o bien una intrusión en la vida privada, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo a una o varias personas, por parte de otra/s que actúen frente a ella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos). Dentro de esta definición se incluyen las variantes de acoso sexual, acoso ideológico, etc.”. Además, se pone de manifiesto la necesidad de distinguir el acoso o violencia psicológica de lo que se denomina “conflicto interpersonal”, que se define como “aquel en el que dos o más partes creen que lo que quiere una es incompatible con lo que desea la otra o aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, sea de carácter puntual o más permanente”. El protocolo diferencia el acoso o violencia psicológica de otros problemas derivados de la organización del trabajo o de los conflictos de rol por la presencia de una serie de características:

- “– La intención de causar un daño
- La focalización en una o varias personas
- La repetición de hechos
- La frecuencia
- La continuidad en el tiempo”.

También se define la violencia física: “cualquier acto de asalto a cualquier trabajador en circunstancias relacionadas con el trabajo”.

El procedimiento puede iniciarse a instancia de la parte afectada (demandante) o de cualquier miembro de la comunidad universitaria que perciba una situación irregular. La queja habrá de presentarse por escrito ante la CIMAC, con libertad de forma, incluyendo los datos personales, el colectivo de pertenencia, el departamento, unidad o servicio al que está adscrito y su domicilio a efectos de notificaciones. Si la queja se considera infundada, se archiva el expediente. Resulta curioso señalar que en caso de que se perciba dolo, se establece que se podrán aplicar sanciones a la persona que ha presentado la queja infundada, sin que se especifique cuál es la infracción eventualmente cometida. Si la queja se considera fundada, se inicia la investigación. En esta fase inicial se señala que si es necesario adoptar medidas de protección, así hay que hacerlo. No se aclara qué tipo de medidas, durante cuánto tiempo ni quién debe adoptarlas. Se establecen obligaciones de colaboración con la Comisión para todos los implicados (demandante, demandado, superiores jerárquicos, etc.).

En el plazo de 10 días desde la presentación de la queja o reclamación la Comisión debe determinar si procede acudir a la mediación o conciliación, si es necesaria una evaluación psicosocial o si puede acudir directamente al arbitraje.

Se acude a la mediación o conciliación únicamente cuando las partes implicadas lo soliciten expresamente y por escrito. Los acuerdos se recogerán en un acta firmada por los solicitantes y por la persona o personas mediadoras. La mediación finaliza cuando se llegue a un acuerdo, cuando una de las partes solicite que se le ponga fin, continuando el procedimiento de violencia psicológica o física en el trabajo, o cuando el mediador dé por concluido el proceso por considerar que no es previsible alcanzar una solución satisfactoria para las partes.

En caso de ser necesaria una evaluación psicosocial por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ésta contendrá una propuesta de medidas correctoras.

El arbitraje se inicia cuando se haya recibido la evaluación psicosocial, cuando una de las partes solicite interrumpir la mediación o conciliación, sin ser necesaria la evaluación psicosocial, o cuando se acuerde acudir a él directamente. El arbitraje se comunica como informe de resolución del conflicto a los órganos afectados, que iniciarán su implementación en los términos establecidos en el propio informe. La resolución establece también plazos de ejecución y medidas de seguimiento del conflicto.

Por último, el documento recoge las responsabilidades de la institución, del rector, de los mandos y del personal, así como la composición y régimen de funcionamiento de la CIMAC.

d) III Convenio colectivo de la Universidade da Coruña (PAS)

El III Convenio colectivo del PAS laboral de la Universidade da Coruña (publicado en el BOP de A Coruña de 1 de septiembre de 2009, código del convenio 1503610) incluye entre las faltas disciplinarias muy graves, que pueden ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a tres años o despido disciplinario, el acoso laboral declarado en sentencia judicial firme (art. 51 c) 8 y art. 52 c)).

e) Actuaciones de órganos universitarios

Para afrontar las situaciones de acoso moral, la Universidad cuenta también con la figura del Defensor universitario (Valedor universitario). El Defensor está disponible para cualquier consulta o reclamación que presente cualquier miembro de la comunidad universitaria, trátese del personal de administración y servicios, del personal docente e investigador o del alumnado. Su función es velar por los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria. Actúa a instancia de parte, de oficio, o como mediador o conciliador en aquellos casos en que lo soliciten las partes implicadas. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se dirija a la oficina del Defensor universitario deberá comunicar los datos básicos que permitan su identificación. La oficina del Defensor universitario garantiza la debida reserva y confidencialidad de los asuntos tramitados y, especialmente, de la identidad de quien formalice la solicitud de intervención de este órgano. El Defensor universitario cuenta con un registro propio de carácter reservado.

Las consultas se pueden realizar por teléfono; por escrito, vía correo electrónico o correo postal; y mediante entrevista personal, que podrá concertarse por teléfono o a través del correo electrónico.

Las quejas y reclamaciones pueden presentarse de manera individual o colectiva por las personas interesadas. Los representantes de los diferentes sectores de la comunidad universitaria podrán canalizar las quejas y reclamaciones de sus representados. Se formulan mediante escrito dirigido al Defensor universitario, con libertad de forma, sin perjuicio de la existencia de modelos de solicitud que facilitan su presentación. Con carácter previo a la presentación del escrito, puede solicitarse una entrevista personal con el Defensor universitario. Asimismo, a la vista de la reclamación formulada, este puede requerir la comparecencia de las personas reclamantes para comentar o esclarecer todos los aspectos que considere oportunos. El escrito de reclamación debe contener el nombre y los apellidos de quien la formula, el número de su documento oficial de identidad o pasaporte, el sector a que pertenece y su dirección para los efectos de notificación. En él deben concretarse, con suficiente claridad, los hechos que originan la reclamación, el motivo y el alcance de la pretensión expuesta y la demanda que se dirige al Defensor universitario. El escrito de reclamación puede entregarse personalmente en la oficina del Defensor universitario o remitirse vía correo electrónico o correo postal. El Defensor universitario emite un acuse de recibo de todas las reclamaciones presentadas, las cuales son admitidas o no, motivadamente, en el plazo máximo de quince días hábiles. Admitida la reclamación, el Defensor universitario adopta las medidas de investigación que considere necesarias

para el esclarecimiento de los hechos. En estos casos, da cuenta del contenido sustancial del escrito a la persona o al órgano administrativo pertinente para que, en el plazo de quince días hábiles, hagan los alegatos oportunos, entreguen la documentación conveniente o comparezcan para informar. Finalizada la instrucción, el Defensor universitario debe notificar formalmente su resolución a las personas interesadas. También la comunica a los órganos universitarios afectados, con las sugerencias o las recomendaciones que considere convenientes para la enmienda, en su caso, de las deficiencias apreciadas.

Las solicitudes de mediación y conciliación son formalizadas por las personas interesadas en el Registro del Defensor universitario mediante un escrito firmado por las dos partes, en el que constan sus datos personales, los sectores a que pertenecen y sus direcciones para los efectos de notificación. En él se debe concretar con claridad los hechos que motivan la solicitud, el alcance de la pretensión que se formula y la demanda mediadora o conciliadora que se dirige al Defensor universitario. Los acuerdos que resulten de la sesión de mediación o de la de conciliación podrán recogerse en un acta que debe figurar firmada por el Defensor universitario y por las personas que habían solicitado la mediación o la conciliación.

En cuanto a las actuaciones de oficio, cuando el Defensor universitario tenga conocimiento fidedigno de hechos que pudieran atentar contra derechos de cualquier miembro de la comunidad universitaria, individual o colectivamente, o del mal funcionamiento administrativo de alguna unidad, puede iniciar una investigación de oficio y elaborar un informe que es remitido a las partes interesadas o a los órganos o autoridades universitarias correspondientes para reparar estos hechos con la adopción de las medidas oportunas.

En la memoria del Defensor universitario relativa al año 2010/2011 se encuentran dos casos de denuncia por acoso moral: por un lado, una reclamación de un profesor por acoso laboral, que no se admite a trámite por haberse iniciado un procedimiento administrativo (caso 410/187); por otro, una reclamación de una alumna por “acoso con repercusión en calificación pasada, previsible repercusión en calificación próxima y clara afectación personal”, que, al no haber presentado un recurso a tiempo respecto de la primera calificación, y habiendo obtenido en la segunda la elevada nota a la que la reclamante creía tener derecho, se archiva tras informar a la reclamante que, de considerar que persiste el acoso, puede presentar un escrito motivado de denuncia al rector (caso 417/194).

En la memoria del Defensor universitario relativa al año 2011/2012 se encuentran dos actuaciones por acoso moral, referidas al mismo caso: en primer lugar, una solicitud de información de un miembro del PDI que denuncia ilegalidades en el proceso de selección de un becario y solicita opinión sobre supuestas irregularidades cometidas en el departamento que le estarían afectando y que piensa que pueden constituir acoso laboral (caso 466/243), que culmina en la presentación de una denuncia por falta de transparencia en el manejo de las cuentas del departamento por parte del director (caso 480/257). Tras la intervención del Defensor universitario, el director se ofrece a mejorar las relaciones siempre que el reclamante retire la denuncia de acoso laboral, “que le resulta intolerable”. El reclamante, a pesar de considerar que hay acoso laboral, decide dejar correr el asunto por el momento.

2. Normativa relativa al acoso sexual y por razón de sexo

a) Introducción

El acoso sexual y por razón de sexo constituye un problema grave para muchas mujeres trabajadoras en la Unión Europea y en España, para las cuales llega a convertirse en una parte desagradable y casi inevitable de su vida laboral⁸. Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual y por razón de sexo. Los estudios realizados, que documentan la relación entre el riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona que es objeto del mismo, indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres discapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres pertenecientes a minorías raciales corren un riesgo desproporcionado⁹. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. Ahora bien, sin querer negar ni minimizar esa realidad, en este trabajo nos centraremos en el acoso sexual y por razón de sexo contra las mujeres, en atención a que estadísticamente son las personas más afectadas¹⁰, y teniendo en cuenta que las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres han recibido un importante impulso en los últimos años, tanto a nivel internacional y europeo como a nivel estatal y autonómico, sin olvidar el universitario, lo que ha supuesto que se preste mayor atención al tema objeto de este estudio.

Este interés responde a una observación fundamental. El acoso sexual y por razón de sexo tiene múltiples consecuencias negativas a varios niveles. En primer lugar, supone un atentado contra la dignidad de las personas afectadas¹¹, de forma que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable, antes bien, el autor debe ser considerado responsable de la comisión de infracciones laborales, administrativas y/ o penales.

En segundo lugar, el acoso sexual y por razón de sexo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y

8. En la Unión Europea el índice alcanza un 2%, pero afectando a las mujeres tres veces más que a los hombres. Vid. los datos del *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, 2007, pp. 35 ss, disponible en la página web <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. En España los datos varían mucho, pues depende de cómo se hagan las preguntas. Se habla de un 14% de las personas que trabajan han vivido alguna situación de acoso sexual durante su vida laboral, siendo más de tres cuartas partes de las víctimas mujeres, lo que eleva al 18% el porcentaje de acoso sexual entre las mujeres, y lo rebaja al 8% entre los hombres. Cfr. AA.VV., *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*, Comisiones Obreras, Madrid, 2000, p. 28. Disponible en la página web <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/34759.pdf>.

9. Vid. datos estadísticos en AA.VV., *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*, cit., pp. 29 ss. Con detalle, vid. también BOSCH FIOL, E./ FERRER PÉREZ, V. A., "El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen", *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* núm. 60, 2009, pp. 50-56.

10. Cfr. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "Igualdad por razón de sexo y Constitución europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 57, 2005, pp. 193-216.

11. Sobre la relación del acoso con la dignidad, vid. ampliamente NIETO GARCÍA, A. J., "El acoso moral en el trabajo y el acoso sexual como manifestaciones del ataque a la dignidad humana", *Diario La Ley* núm. 6956, 2008, pássim.

el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro, con todos los perjuicios que ello puede suponer a diversos efectos: desde la pérdida de la prestación por desempleo, al abandonar voluntariamente el puesto de trabajo que se ocupaba, a la dificultad de acceder a uno nuevo, tradicionalmente mayor para las mujeres que para los hombres, lo que las puede abocar a una situación de desempleo no deseado. En efecto, a menudo las trabajadoras sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligadas a cambiar de empleo. El acoso sexual y por razón de sexo también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no han sido sus víctimas, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual y por razón de sexo también tiene consecuencias negativas para la empresa, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que las trabajadoras piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la dignidad ni la integridad moral del individuo.

En términos generales, por último, el acoso sexual y por razón de sexo es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo. Su eliminación constituye un paso obligado si queremos seguir desarrollando medidas globales para mejorar la integración laboral de las mujeres, contribuyendo, de paso, a la eliminación de una de las muchas formas que adopta la violencia contra la mujer.

Con el fin de contribuir a ese objetivo, en este trabajo se analiza brevemente la escasa producción normativa a nivel universitario, con el fin de dar a conocer el apoyo legal que tienen las medidas que en la actualidad, tras el notable impulso que ha dado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la lucha contra la discriminación sexual, se están adoptando por parte de diversos agentes públicos y privados. Para realizar esta labor no hemos podido concentrarnos en aquellos documentos que tratan específicamente el acoso sexual y por razón de sexo, pues no existen, sino que hemos tenido en cuenta la escasa producción normativa sobre discriminación contra la mujer desde una perspectiva general.

Pero antes de dar paso al estudio de la normativa en la materia, y aunque no es objeto de este trabajo el análisis de la aplicación jurisprudencial que se está haciendo en España¹², conviene apuntar que ésta es notablemente escasa en comparación con

12. Sobre este aspecto, vid., entre otros, MORGADO PANADERO, P., “El acoso sexual tras la construcción doctrinal y jurisprudencial de los tribunales españoles”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* núm. 60, 2009, pp. 50-56; QUINTANA PELLICER, J. de, “El acoso sexual en el trabajo en la doctrina del Tribunal Constitucional y de los tribunales de orden social de la jurisdicción”, *Tribuna Social* núm. 222, 2009, pp. 40-49; URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., “Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual”, *Aranzadi Social* Vol. 1, núm. 2, 2008, pp. 107-127.

las cifras que se manejan en relación a la incidencia real del fenómeno¹³, lo que no es obstáculo para afirmar que su prohibición expresa ha supuesto un importante paso adelante en la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral¹⁴.

Pues bien, como se ha podido comprobar, en algunos casos la normativa propia de la UDC relativa al acoso moral hace referencia también al acoso sexual, como una forma del primero. Así ocurre en el Procedimiento por violencia psicológica o física en el trabajo y en el III Convenio colectivo del PAS laboral. A continuación, con el fin de evitar repeticiones inútiles, se hará referencia únicamente a aquellos instrumentos normativos de la UDC que se refieren exclusivamente al acoso sexual. Hay que advertir que en la página web de la UDC se recogen otros documentos sobre el acoso sexual que no son propios, por lo que no se hará aquí alusión a ellos. Se trata de la resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella; y de la Guía de Prevención y Atención a la Violencia de Género en las Universidades elaborada por el equipo dirigido por Rosa Valls Carol con financiación del Instituto de la Mujer.

Por otra parte, también conviene tener en cuenta que las referencias al acoso sexual se enmarcan en el tema más general de la prohibición de la discriminación por razón de género, como ocurre en el Documento sobre la misión, visión y valores de la UDC o en el Reglamento de la Oficina para la Igualdad de Género.

b) Documento sobre la misión, visión y valores de la UDC

Este documento, aprobado por el Claustro el día 31 de marzo de 2005, propugna como principio rector la afirmación de los derechos humanos y la consecuente lucha contra cualquier discriminación por razones ideológicas, sociales, económicas, religiosas, de nacimiento, de discapacidad, de género o de orientación sexual.

c) III Convenio colectivo de la Universidade da Coruña (PAS)

El III Convenio colectivo del PAS laboral de la Universidade da Coruña (publicado en el BOP de A Coruña de 1 de septiembre de 2009, código del convenio 1503610) incluye entre las faltas disciplinarias muy graves, que pueden ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a tres

13. Vid., entre otros, LAMOCA PÉREZ, M./ PÉREZ GUARDO, R., "El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* núm. 9, 2008, pp. 179-194.

14. Vid. al respecto, ampliamente, VALIENTE FERNÁNDEZ, C., "La importancia de la política simbólica: la prohibición del acoso sexual en el trabajo en España", en ORTEGA, M./ SÁNCHEZ, C./ VALIENTE, C. (Eds.), *Género y ciudadanía: revisiones desde el ámbito privado*, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Madrid, 1999, pp. 485-508.

años o despido disciplinario, el acoso sexual declarado en sentencia judicial firme (art. 51 c) 8 y art. 52 c)).

d) Reglamento de la Oficina para la Igualdad de Género

El Reglamento de la Oficina para la Igualdad de Género (Oficina para a Igualdade de Xénero, en adelante OIX), aprobado en el Consejo de Gobierno de 9 de marzo de 2007, establece que uno de los objetivos específicos de la Oficina es conocer, informar y en su caso mediar en los posibles conflictos por discriminación de género en la actividad académica y laboral de la UDC (art. 5 h). Nada más hay al respecto. Llama la atención, en particular, la ausencia de un protocolo de actuación en estos casos. Al no estar publicadas las memorias de la OIX en la web, resulta imposible saber si hubo casos en los que mediara la Oficina que pudieran ser considerados de acoso sexual. De la consulta verbal a los anteriores directores de la Oficina se desprende que no hubo nunca una actuación formal. Se recibieron ocasionalmente solicitudes de información sobre actuaciones discriminatorias, pero no relativas al acoso sexual específicamente considerado.

En el Informe sobre el Diagnóstico de Igualdad de Género de la UDC del año 2012, único hasta la fecha, no se recogen datos sobre casos de discriminación por razón de género ni de acoso sexual, limitándose a una alusión general a la normativa propia de la Universidad y general existente en la materia.

e) Actuaciones de órganos universitarios

Ni en las memorias del Defensor universitario ni en las de la Oficina para la Igualdad de Género se encuentran referencias a casos de acoso sexual o por razón de sexo.

III. VALORACIÓN PERSONAL

a) Sobre la normativa universitaria relativa al acoso moral

La influencia del Derecho comunitario y su transposición al Ordenamiento jurídico español ha provocado la necesidad de afrontar en nuestro país modificaciones legislativas en relación con el acoso moral¹⁵.

15. Son fundamentales tanto la Directiva 43/2000/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como la Directiva 78/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Ambos textos definen el acoso discriminatorio en el marco específico de lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Las dos Directivas tienen la misma estructura. En su art. 2, apartado 3º, establecen que el acoso constituirá discriminación cuando produzca un comportamiento no deseado relacionado con los motivos indicados con el objetivo, con la intención de “atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo”. Los preceptos que contienen ambas Directivas concluyen que, a los efectos de esta normativa, en los Estados miembros “podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales”.

El análisis de la normativa española sobre el acoso moral puede realizarse desde diversas perspectivas: desde la de la prevención de riesgos laborales a la de la Seguridad Social, pasando por la penal o la civil. El espacio de que disponemos nos obliga a reducir el ámbito de estudio, que centraremos a continuación en la normativa referida a la represión de las conductas que nos ocupan en el marco de la Administración pública, y en concreto en la Universidade da Coruña.

Dejando, pues, al margen la regulación penal, que se contiene en el art. 173 del Código penal de 1995¹⁶, nos interesa aquí analizar cómo se conceptúa y se sanciona el acoso moral en la UDC.

Para ello, con carácter previo, resulta necesario aludir a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que define el acoso como “toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (art. 7 a); y a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas, Fiscales y del Orden Social, que lo define como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. Ambas leyes transpusieron al derecho español la noción de acoso elaborada en el ámbito comunitario. En este proceso de recepción también se reformó el art. 4.2 e) ET, de manera que ahora incluye el derecho de los trabajadores a no sufrir “acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual...”. También resulta de interés la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge en su art. 14 los derechos individuales de los empleados públicos, entre los cuales se encuentran los siguientes, por

16. Art. 173.1 CP, según la redacción otorgada por la LO 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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...”.

Sobre el acoso laboral desde la perspectiva penal, vid., por todos, CARMONA SALGADO, C., “Tratamiento jurídico-penal de los acosos laboral, sexual, inmobiliario y escolar a raíz de la reforma de la LO 5/2010”, *La Ley Penal* núm. 81, 2011, pp. 5-24; CORTÉS BECHIARELLI, E., “El nuevo delito de grave acoso en el ámbito laboral”, en JUANES BECES, A. (Dir.), *Reforma del Código Penal*, El Derecho, Madrid, 2010, pp. 99-122; DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, J., “Los delitos de acoso en los ámbitos inmobiliario y laboral”, en DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, J. (Dir.), *Estudios sobre las reformas del Código Penal (operadas por las LO 5/2010, de 22 de junio, y 3/2011, de 28 de enero)*, Civitas Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011, pp. 289-310.

Antes de la reforma de 2010, entre otros, FERRO VEIGA, J. M., *Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género e intrafamiliar*. Liber Factory, s/l, 2010; MIR PUIG, C., “El mobbing o acoso moral o psicológico en el trabajo en la reforma penal”, en LUZÓN PEÑA, D.-M. (Dir.), *Derecho Penal del Estado Social y Democrático de Derecho*, La Ley, Madrid, 2010, pp. 721-740; PÉREZ MACHÍO, A. I., “Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* núm. 6, 2004, pp. 1-64; URRITIKOETXEA BARRUTIA, M., *La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2009.

lo que atañe al tema que nos ocupa: “los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: ...h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso... moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Como se puede observar, la noción de acoso moral en esta normativa a nivel nacional está muy ligada a factores discriminatorios, lo que disminuye su eficacia¹⁷. Sin embargo, el concepto que se utiliza en la UDC es de índole psicológica, y no se liga en absoluto a factores discriminatorios, lo que merece una valoración positiva. De esta manera, la normativa universitaria se aproxima a la penal, ámbito en el que la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 5/2010, que introdujo el delito de acoso moral en el trabajo, explica que se entiende por tal “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa contra la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. El acoso laboral grave se considera un delito contra la integridad moral, mientras que el acoso laboral no grave puede desencadenar actuaciones administrativas contra el acosador.

La amplitud de la definición que se utiliza, la reciente aprobación de un procedimiento de actuación y la existencia de órganos universitarios que pueden intervenir o mediar en los casos permiten concluir que el marco normativo es adecuado. Ahora bien, la escasez de casos ante el Defensor universitario, contrapuesta a los elevados porcentajes de afectados que aparecen en las encuestas de autoevaluación a que se ha hecho referencia, lleva a pensar que, o bien existen numerosos casos que no dan lugar a ninguna actuación, seguramente por pura desesperación de la víctima, o bien hay casos que van directamente a los juzgados, sin dar lugar a un procedimiento ante la Administración universitaria.

17. De acuerdo con este mismo sentido, entre otros, AGRA VIFORCOS, B./ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R./ TASCÓN LÓPEZ, R., *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Laborum, Murcia, 2004, pp. 26, 28 y 113-114; CORREA CARRASCO, M., “Juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas”, *Temas Laborales* núm. 77, 2004, pp. 37-56; LAHOZ GIMENO, R., *La presión laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez)*, Lex Nova, Valladolid, 2005, pp. 165-169; MOLINA NAVARRETE, C., “Las nuevas leyes “antiacoso”. ¿Tienen algo de útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo-mobbing?”, *La Ley* 2004-1, pp. 2 y 9; PÉREZ DEL RIO, T., “La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género”, en AA.VV., *Violencia y género en el trabajo. Respuestas jurídicas a problemas sociales*, Sevilla, Mergablum, 2004, p. 73; ROJAS RIVERO, G. P., *Delimitación, prevención, y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2005, pp. 109-110; RUIZ CASTILLO, M. M., “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *Relaciones Laborales* núm. 10, 2004, p. 35; SERRANO OLIVARES, R., *El Acoso Moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2005, pp. 20-21.

b) Sobre la normativa universitaria relativa al acoso sexual y por razón de sexo

La influencia del Derecho comunitario y su transposición al Ordenamiento jurídico español ha provocado la necesidad de afrontar en nuestro país modificaciones legislativas en relación al acoso sexual y por razón de sexo, en especial en el marco de las relaciones laborales¹⁸.

El análisis de la normativa española sobre el acoso sexual y por razón de sexo puede realizarse desde diversas perspectivas: desde la de la prevención de riesgos laborales a la de la Seguridad Social, pasando por la penal o la civil. El espacio de que disponemos nos obliga a reducir el ámbito de estudio, que centraremos a continuación en la normativa referida a la represión de las conductas que nos ocupan en el marco de la Administración pública, y en concreto en la Universidade da Coruña.

Dejando, pues, al margen la regulación penal, que se contiene en el art. 184 del Código penal de 1995¹⁹, nos interesa aquí analizar cómo se conceptúa y se sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la UDC.

Para ello, con carácter previo, resulta necesario aludir a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge en su art. 14 los derechos individuales de los empleados públicos, entre los cuales se encuentran los siguientes, por lo que atañe al tema que nos ocupa: “los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: ...h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

18. Sobre la situación en otros países, vid. GREGORY, J., “Acoso sexual: impacto de las leyes de la UE en los Estados miembros”, en ROSSILLI, M. (Ed.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, Madrid, 2001, pp. 209 ss.

19. Art. 184 CP, según la redacción otorgada por la LO 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: “1. El que solicitare favores 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, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose 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, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

Sobre el acoso sexual desde la perspectiva penal, vid., por todos, COBO DEL ROSAL, M./ ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., *El acoso sexual*, CESEJ, Madrid, 2006; MATA LLÍN EVANGELIO, A., *El nuevo delito de acoso sexual*, Revista General del Derecho, Valencia, 2000; VELÁZQUEZ BARÓN, A., *Delito de acoso sexual*, Bosch, Barcelona, 2000. Más recientemente, SÁNCHEZ DE LARA SORZANO, C./ CHICANO JÁVEGA, E., *Del acoso sexual: aspectos penales*, Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor, 2010.

Pasando ya a la definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en primer lugar resulta del máximo interés la definición que se contiene en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁰: “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual 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. 2. Constituye acoso por razón de sexo 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. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”. Como puede observarse, se incorporan al Ordenamiento español, aunque no al pie de la letra, las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, sobre la aplicación del principio de igualdad de tratamiento para hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones laborales, hoy refundida en la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde y ordena las directivas anteriores en esta materia. La normativa española deja claro que las dos formas de acoso son discriminatorias y considera que el condicionamiento de un derecho o expectativa a la aceptación de una situación constitutiva o que cabe calificar como de acoso sexual o por razón de sexo es un acto de discriminación por razón de sexo²¹. Ante la ausencia de una definición de acoso sexual y por razón de sexo en la normativa universitaria, estos son los conceptos que han de asumirse también en el contexto universitario.

Con el fin de proteger a la víctima de discriminación (recordemos que el acoso sexual y por razón de sexo es considerado una forma de discriminación), el art. 9 añade que “también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”. Esta preocupación se observa también en la normativa universitaria estudiada. En consonancia con ello, y para proteger a la víctima que se anima a denunciar, se establece la nulidad del acto

20. Sobre esta ley, que ha resultado ser decisiva en la configuración actual del acoso sexual y por razón de sexo en el Ordenamiento jurídico español, vid. por todos, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales* núm. 1, 2008, pp. 255-281.

21. Sobre este concepto, vid. IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M., y otros, *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C. A. de Euskadi*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2007, pp. 77-88; PÉREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 49-51.

discriminatorio, que se extiende a los actos adoptados por el empresario en represalia por la denuncia presentada por una trabajadora, sobre la base de lo dispuesto en el art. 17 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)²². Nada se dice al respecto en la normativa universitaria, pero no cabe duda que esta disposición es aplicable al personal laboral.

Con el objetivo de tutelar la intimidad de la persona acosada, se establece asimismo que “la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo” (art. 12.3 LOIEMH), a partir de lo cual se introducen modificaciones tanto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil²³, como en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa²⁴. Y, de manera conforme a lo establecido en la normativa europea, se altera la carga de la prueba en los procedimientos a que den lugar las actuaciones discriminatorias, con la salvedad, claro está, de los de naturaleza penal²⁵: “1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. 2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales” (art.

22. Art. 17 ET: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

23. Se crea un nuevo art. 11 bis LEC del siguiente tenor:

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.
2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

24. El art. 19.1 i) LJCA tiene idéntica redacción al transcrito en la nota anterior.

25. Sobre el tema de la prueba vid. entre otros GIMENO LAHOZ, R., “La prueba laboral del acoso sexual”, *Información laboral. Jurisprudencia* núm. 11, 2002, pp. 5-20, y núm. 12, 2002, pp. 5-30.

13 LOIEMH). Esta disposición es de gran interés en el ámbito universitario. Aunque la normativa propia de la UDC no hace referencia a ella, en los procedimientos por acoso sexual y por razón de sexo se altera la carga de la prueba.

Otras novedades destacables de la Ley Orgánica 3/2007 en esta materia consisten en el mandato dirigido a los poderes públicos y a las Administraciones públicas para que adopten las medidas necesarias para evitar este tipo de acoso y establezcan medidas efectivas de protección frente a él²⁶; en la encomienda dirigida a la Administración sanitaria para que se preste una atención especial a este fenómeno, dentro de la protección general de la salud laboral²⁷; en la obligación de todas las empresas, estén o no obligadas a elaborar un plan de igualdad²⁸, de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo²⁹, etc. Estos mandatos han sido cumplidos en la UDC, salvo el relativo a la elaboración de un plan de igualdad, todavía pendiente.

En consonancia con este rechazo radical a la discriminación sexual y al acoso sexual y por razón de sexo, su práctica constituye infracción administrativa a tenor de lo dispuesto en el art. 94.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con el cual son faltas muy graves, entre otras, “b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”³⁰. Esta normativa es aplicable a los empleados públicos de la UDC.

Además, la Ley Orgánica 3/2007 dio nueva redacción al art. 4.2 e) ET, que recoge como derecho de los trabajadores “el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al... acoso sexual y al acoso por razón de sexo”; a ello se añade que se incluye como causa de despido disciplinario el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa (art. 54 g) ET)³¹. A ello alude el III Convenio colectivo del PAS de la UDC.

26. Así, respectivamente, en los arts. 14 y 51 e) de la LO 3/2007.

27. Vid. el art. 27.3 c) y la Disposición adicional octava de la LO 3/2007, que introduce modificaciones en el art. 18.9º de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

28. Los planes de igualdad de las empresas podrán contemplar medidas conducentes a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, según dispone el art. 46.2 de la LO 3/2007.

29. Conforme a lo dispuesto en el art. 48 de la LO 3/2007.

30. No se olvide que en algunos sectores existe una normativa específica con implicaciones distintas. Por ej., el art. 72.2 p) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, considera falta muy grave “el acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje”.

31. Sobre la situación anterior a esta reforma, vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J./ MARÍN ALONSO, I., “El acoso como causa del despido disciplinario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* núm. 7, 2004, pp. 36 ss. En relación a la regulación actual, con abundantes citas jurisprudenciales, IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M., y otros, *Acoso sexual*, cit., pp. 102-107; también RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “La nueva causa de despido del artículo 54.2 g) ET”, en AA.VV., *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pp. 1143-1152.

En conclusión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo no hay un concepto propio de la normativa universitaria, sino que se adopta el utilizado en la normativa estatal. La extensa protección a nivel estatal, relacionada con la protección contra la discriminación, y en el marco de la preocupación por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, suple en buena medida la escasez de normativa universitaria, en la que cabe destacar que no exista un protocolo de actuación para mediar en estos casos en el contexto de la Oficina para la Igualdad de Género. Tampoco el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se ha ocupado de elaborar recomendaciones para su prevención ni protocolo alguno de actuación, limitándose a considerar el acoso sexual como una variante de la violencia física o psicológica en el trabajo, lo que supone renunciar a considerar las especificidades que presenta frente a éste.

