



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

Trabajo de Fin de Grado

Análisis de las Relaciones Laborales desde una perspectiva de género: los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. El caso de las Universidades.

Labour Relations' analysis from the point of view of gender: the protocols of sexual harassment and by reason of sex. The case of Universities.

Autor

Sergio Sopena Redondo

Directora

María Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2017

Resumen

En este Trabajo de Fin de Grado se investiga desde el punto de vista de las Relaciones Laborales el concepto de género, como constructo de la diferenciación sexual. A partir de ello tienen lugar las desigualdades, y para corregirlas y suprimirlas, las políticas de igualdad.

De esta manera se llegará a los apartados clave de este trabajo, donde se realizará un estudio y análisis sobre los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en varias universidades públicas españolas y las posibles actuaciones preventivas a realizar.

Palabras clave

Género, Protocolos de acoso, Prevención, Universidades, Políticas Públicas.

Abstract

In this dissertation, it is going to be investigated the concept of gender from Labour Relations' point of view, as a construct of sexual differentiation. On that basis, inequalities, and therefore, equality policies are used in order to correct and suppress them.

In this way, we will reach the key sections of this work, where a study and analysis on sexual harassment and sex protocols will be carried out in several spanish public universities as well as possible preventive actions to be performed.

Key words

Gender, Protocols of harassment, Prevention, Universities, Public Politics.

Índice

1. Introducción	6
2. Metodología	7
2.1. Origen del concepto	8
2.2. Evolución metodológica	10
3. Políticas de igualdad	12
3.1. Contextualización, la igualdad y los derechos de las mujeres	13
3.2. Sobre la igualdad	14
3.2.1. Igualdad formal y material.....	15
3.2.2. Discriminación directa e indirecta	16
3.2.3. Acción positiva.....	16
3.3. Legislación	16
3.3.1. Ley 39/2006 de 14 de diciembre. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia	18
3.3.2. LO 1/2004 de 28 diciembre. Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.....	18
3.3.3. LO 3/2007, de 22 marzo. Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	18
3.3.3.1. Políticas Públicas.....	19
4. Protocolos de acoso.....	22
4.1. Plan de Igualdad	23
4.2. Tipos de acoso, diferentes situaciones.....	27
4.3. El protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado	29
4.3.1. Procedimiento de actuación.....	31
4.4. Protocolos de acoso en las diferentes Universidades españolas. Análisis, diferenciación y puntos relevantes de las mismas.....	33
4.4.1. Criterios de elección	33
4.4.2. Universidad de Zaragoza	34
4.4.3. Universidad Autónoma de Barcelona.....	35
4.4.4. Universidad Autónoma de Madrid	36
4.4.5. Universidad de Sevilla.....	38

4.4.6. Universidad de Valencia	40
4.4.7. Valoración conjunta.....	40
4.5. Casos reales.....	41
5. Métodos y actuaciones de prevención.....	43
5.1. Cuestiones previas.....	43
5.2. La prevención en los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	44
6. Conclusiones.....	48
7. Bibliografía.....	50
7.1. Normativa.....	50
7.1.1. Textos normativos	50
7.1.2. Resoluciones Administrativas	50
7.1.3. Protocolos.....	51
7.2. Páginas Web	51
7.3. Libros	52
ANEXOS (I y II).....	54-55

1.- INTRODUCCIÓN

Para darse cuenta y entender el planteamiento general de este análisis de las relaciones laborales desde una perspectiva de género haciendo especial hincapié en los protocolos de acoso de las Administraciones Públicas y dentro de ellas, en las Universidades, hace falta detenerse, en primer lugar y como preámbulo de lo que más adelante observaremos, en la importancia de las relaciones laborales.

Se debe entender que la percepción colectiva de la idea de sujeto universal, no sexuado, es de gran importancia en nuestro trabajo. Si buscamos en la Real Academia Española¹, la definición de las relaciones laborales, encontramos lo siguiente:

Relación, en su tercera acepción, “conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona”.

Laboral, “perteneciente o relativo al trabajo, a su aspecto económico, jurídico y social”.

Es decir, esta es la respuesta de la RAE ante dos palabras clave para entender lo que estamos planteando, habla de una conexión entre personas perteneciente al ámbito laboral. Vuelve a aparecer la idea de sujeto universal, el sujeto masculino, donde el sujeto femenino queda fuera. Aquí radica la gran aportación de los estudios de género, la incorporación de categorías, los sujetos sexuados y la importancia en las relaciones laborales para conseguir avanzar en una sociedad repleta de estereotipos, mitos y roles de género.

En este trabajo se llevará a cabo una aproximación al concepto de género como categoría de análisis, a su inclusión en los estudios académicos y su evolución, a los cuestionamientos que planteó en la historia de las mujeres como debate internacional, de la sociedad patriarcal en la que seguimos viviendo, de la existencia de sesgos en nuestra sociedad y cómo el género, dentro de ellos, es el principal y más importante, también hablaremos sobre los elementos que forman el género y cómo este sistema de relación inevitablemente se traslada al ámbito laboral y profesional.

El género como constructo de la diferencia sexual es la principal causa de la realización de este estudio, sin él no se justificarían los planes de igualdad, ni los protocolos de acoso (por razón de sexo o sexuales), tampoco ninguna de las políticas de igualdad actuales, por esta razón vamos a darle un espacio importante y necesario dentro de este trabajo de análisis e investigación.

Observaremos por qué son necesarias las políticas de igualdad, teniendo en cuenta algunas de las ideas expuestas por Ruth Vallejo Da Costa y Susana Torrente Gari² en *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, donde veremos cómo centrando el estudio en las relaciones laborales las políticas de igualdad son necesarias para poder entender y definir de forma correcta cada concepto relacionado con la discriminación y el acoso, en el ámbito de aplicación, en el acceso al empleo, en los criterios de selección, para la negociación de planes de igualdad y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para conseguir la conciliación de la vida familiar y laboral, pero principalmente como instrumento para asegurar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades

¹ Según la Real Academia Española en lo referente a los términos, relación (tercera acepción) y laboral, www.rae.es

² Vallejo Dacosta, R., Sanagustín Fons, M., Torrente Gari, S., Pedrosa Alquézar, S., & Romea Martínez, A. (2013). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial* (1st ed.). Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

de cara a participar y desarrollarse en cada espacio de la sociedad, eliminando toda clase de barreras entre ambos sexos y asegurando que puedan tener una igualdad de logros.

Los protocolos de acoso³ en las Universidades españolas, pertenecientes a las Administraciones Públicas son nuestro principal foco de atención en esta investigación haciendo una especial mención a la UZ (Universidad de Zaragoza). Pero, antecediéndolos, primero fijaremos la mirada en los Planes de Igualdad, estos, son los que integran los protocolos de acoso, como por ejemplo en el punto 7 del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza el 23 de febrero 2016, en el que se muestran las actuaciones contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas. Visto este antecedente, necesario para contextualizar el objeto de estudio, podremos centrarnos en los protocolos de acoso.

Algunas de las cuestiones fundamentales que se plantearán en este trabajo serán, los tipos de protocolos de acoso y las acciones que se realizan en cada Universidad, sus denominadores comunes, sus divergencias, los colectivos que abarcan, el por qué de su necesidad, los procedimientos de actuación y subrayaremos con especial interés los métodos de prevención.

El objetivo final de este trabajo persigue unos propósitos claros y marcados: mostrar las claves y proporcionar las propuestas necesarias que den lugar a una respuesta, una posibilidad de mejorar, de cuestionar la sociedad patriarcal en la que vivimos y poner en valor las políticas de igualdad que contribuyen a su desestructuración.

Los intereses que generan la constancia y el mantenimiento del mundo y sociedad en la que vivimos hacen que el avance y la eliminación de las desigualdades sea más lenta de lo que debería de ser, pero si se aplican los métodos necesarios para realizar una mentalización profunda que cale desde los inicios en el aprendizaje de las personas estaremos más cerca de la igualdad, la educación es el camino hacia ese futuro.

2.- METODOLOGÍA

Cuando hablamos de género nos referimos a una construcción sociocultural en función de la diferencia sexual. Según la Real Academia Española⁴, el término tiene los siguientes significados: *“Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”, también, “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido éste desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico” y “taxón que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres”.*

Teniendo en cuenta estos tres significados podemos empezar a entender que hay una diferenciación, podemos deducir que se habla de conjuntos de seres con caracteres comunes, que la diferenciación es sexual y que tienen diferentes puntos de vista, el sociológico, el cultural y el biológico.

³ La terminología exacta es: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, si bien, en este trabajo aparecerá abreviado de la siguiente manera, protocolo/s de acoso.

⁴ Según la Real Academia Española, con lo referente a la definición de la palabra género, en sus acepciones primera, tercera y séptima, www.rae.es

Trabajo de Fin de Grado

El inicio de las desigualdades comienza aquí, en el encasillamiento, de un género y otro, como vemos en la definición de la RAE no solo desde el punto de vista sexual sino también el sociocultural, un género es más valorado que el otro.

En este primer apartado se va a analizar el concepto de género, observaremos las relaciones que marca su binarismo en la esfera privada y su proyección en la pública en el terreno de las relaciones laborales. Analizaremos como la visión androcéntrica del mundo ha dominado y sigue dominando las relaciones sociales bajo una aparente igualdad y con unos paradigmas hegemónicos masculinos.

Por otra parte, examinaremos la sociedad patriarcal en la que vivimos, veremos su evolución, su inicio, la aparición de sesgos y elementos que forman el género, todas estas cuestiones y algunas otras que expondré a continuación estructuran el análisis inicial, que ayudará a comprender el origen del concepto.

2.1.- Origen del concepto

En la actualidad desde distintos ámbitos se está trabajando por una igualdad real, es una tarea lenta y difícil con muchos intereses de por medio, pero poco a poco los resultados van dibujando un nuevo panorama social. Si nos situamos a mediados de siglo XX, según los censos del INE⁵ (Instituto Nacional de Estadística) en 1950 la población española era de 27.976.755 de habitantes, de los cuales 14.507.071 eran mujeres y 13.469.684 que eran hombres. En España en 1950 la población activa total era de 10.793.100 personas, en la cual predominaba una mayoría de asalariados fijos o eventuales con algo más de 7 millones de personas, de este total vemos como algo más de 9 millones pertenecen a los hombres (prácticamente llegando a la totalidad de ocupados en hombres y también en mujeres) y las mujeres tienen 1,7 millones en la población activa. Como vemos la desigualdad por razón de sexo en 1950 era enorme, en el ámbito laboral la vida que existía hace 66 años con una dominación más marcada de la sociedad patriarcal provocaba que la entrada de la mujer en la población activa fuera escasa, pero en la actualidad las cosas han cambiado, por lo menos, en el ámbito laboral para las mujeres (habría que fijarse en otro tipo de datos más allá de los de ocupación, también en cuanto a puestos de trabajo asalariados y a sus tipos de contratos se asemejan los dos sexos, 5,9 millones de hombres tienen contratos indefinidos en el 2º trimestre de 2016 por los 5,3 de las mujeres, mientras que 2 millones de hombres tienen contratos temporales por 1,9 en el caso de las mujeres).

Es precisamente a mitad del s. XX, en 1949 cuando la escritora francesa Simone de Beauvoir⁶ publicó su libro *El segundo sexo*, en el cual se expone que las mujeres han estado definidas por los hombres y acentúa la noción de género con su conocida afirmación⁷ "No se nace mujer, se llega a serlo". La autora francesa se apoya para buscar respuestas en la antropología de Claude Lévi-Strauss⁸, así simultáneamente este publica el mismo año (1949), *Las estructuras elementales del parentesco*, en él vemos como las organizaciones humanas comparten un orden social que se ha adoptado en todas las civilizaciones, el patriarcado.

⁵ Fuente de los datos, INE, los de 1950 provenientes de las series históricas de datos censales en cuanto a la población según grupo de edad y sexo (mujeres y hombres) y la población censal activa según situación profesional y sexo. Los de 2016, desde la página web oficial del Instituto Nacional de Estadística pertenecientes al primer trimestre de 2016.

⁶ Beauvoir, Simone de (1949). *El segundo sexo*. Madrid. Cátedra. Trad. Alicia Martorell. (2005)

⁷ Beauvoir, (2005:29)

⁸ Lévi-Strauss, Claude (1949). *Las estructuras elementales del parentesco*. Barcelona: Paidós. Traducción Marie Thérèse Cevasca (1988)

Ahora bien, en 2016 la población total en España es de 46.438.422 habitantes en donde 22.805.060 son hombres y 23.633.362 son mujeres. Vemos como hay un aumento sustancial de la población, debido a un cúmulo de causas socio-culturales, sanitarias y económicas. En el primer trimestre de 2016, hubo un total de 22.821.000 personas activas en el país de las cuales, algo más de 12 millones fueron hombres y algo más de 10 millones fueron mujeres. Con estos datos se observa claramente que la situación laboral se está contrarrestando, las políticas de igualdad y avances que han aparecido hacen que la mujer cada vez este más integrada en el mundo laboral, si analizáramos los altos cargos en las grandes esferas del poder, seguiríamos viendo una posición favorable a los hombres en cuanto a cifras, pero poco a poco esto va cambiando.

Para explicar el establecimiento de un orden social patriarcal y siguiendo a Beauvoir, ella se remonta al paso de nómadas a sedentarios, sostiene que cuando las tribus eran nómadas las actividades de la comunidad eran compartidas por ambos sexos, en el momento en el que la humanidad se hace sedentaria y aparece el principio original de la idea de la propiedad privada, se abre una segmentación, una separación, aparece la monogamia y la mujer queda reducida a la esfera privada.

Otro punto que debemos resaltar es la aparición de la agricultura⁹, con ella y el sedentarismo, se inicia el principio original de la idea de propiedad privada, el paso de la mujer a la esfera privada, creándose de esta manera el principio de las desigualdades. Mark Dyble, antropólogo de la University College of London, en una investigación junto a Andrea Migliano (*¿Por qué la agricultura tiene la culpa de la desigualdad de género?*) hablan sobre este tema, cómo la agricultura forma parte y está directamente vinculada con la aparición de desigualdades entre hombres y mujeres, afirma Dyble:

“Cuando solo los hombres tienen influencia sobre con quién viven, el centro de cualquier comunidad es una red densa de hombres estrechamente relacionados, con sus esposas en la periferia”

Esto nos devuelve a la teoría anteriormente expuesta de Simone Beauvoir y también de Claude Lévi-Strauss del inicio de una sociedad patriarcal con el tránsito de nómadas a sedentarios, se ve una diferenciación entre el hombre que es un factor productivo, frente a la mujer, reproductivo.

El hombre adquiere desde ese momento unas características de privilegio y dominación, se sitúa en la esfera pública, se encarga de lo "laboral", en momentos de guerra es el que lucha, se muestra pues la figura del guerrero que quita la vida.

Se instaura un nuevo orden social en el que ellas se sitúan en la esfera privada, donde generan un espacio de idénticas y por otra parte, ellos se sitúan en la esfera pública generando un espacio de iguales (importante este punto, en el que podemos apreciar cómo ese nuevo orden perdura desde entonces). Ellos, en la esfera pública se hacen cargo de la producción, mientras que ellas, en la esfera privada se hacen cargo de la reproducción.

⁹ En cuanto a la mención de la agricultura como una de los desencadenantes de las desigualdades de género, hago referencia a un artículo expuesto en BBC Mundo, el 19 de mayo de 2015, *“¿Por qué la agricultura tiene la culpa de la desigualdad de género?”*, artículo de investigación del antropólogo Mark Dyble (University College London) y la investigadora Andrea Migliano (University College London).

Migliano, A., & Dyble, M. (2015). *¿Por qué la agricultura tiene la culpa de la desigualdad de género?* - BBC Mundo. BBC Mundo. http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150519_agricultura_igualdad_genero_lp

Trabajo de Fin de Grado

Mención especial a lo dicho, la maternidad se convierte en una función sagrada, como bien expone en este párrafo Simone de Beauvoir¹⁰ de su libro “*el segundo sexo*”:

“Las instituciones y el derecho aparecen cuando los nómadas se fijan en el suelo y se hacen agricultores. El hombre ya no se limita a debatirse duramente contra fuerzas hostiles; empieza a expresarse concretamente a través de la figura que impone al mundo, a pensar en ese mundo y a pensar en sí mismo; en ese momento, la diferenciación sexual se refleja en la estructura de la colectividad; adopta un carácter singular: en las comunidades agrícolas, la mujer está revestida a menudo de un extraordinario prestigio. Este prestigio se explica esencialmente por la importancia completamente nueva que adquiere el niño en una civilización basada en el trabajo de la tierra; al instalarse en un territorio, los hombres realizan la apropiación del mismo; aparece la propiedad bajo una forma colectiva, que exige de sus poseedores una posteridad; la maternidad se convierte en una función sagrada.”

Lo que viene a corroborar la afirmación que hemos señalado más arriba de la autora¹¹, “*on ne naît pas femme on le devient*” (no se nace mujer, se llega a serlo), que preconizó la construcción del género y sus desigualdades.

En resumen, lo que sostenía Beauvoir era que la imagen que entendemos por mujer, es un producto cultural que ha sido construido socialmente y que por tanto no se nace aprendida, lo que la sociedad, el entorno y las experiencias te dan es lo que te construye como mujer u hombre, reflexionaremos sobre ello más adelante.

2.2.- Evolución metodológica

Posteriormente, en los años 70 la metodología elaborada por Beauvoir evoluciona hacia una epistemología del género.

Nos centraremos en esta parte del trabajo en los elementos que componen la construcción genérica, su evolución hasta la actualidad y el funcionamiento actual de la sociedad patriarcal y androcentrista occidental.

La historiadora estadounidense Joan Wallach Scott¹² subraya en *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, cómo de todas las categorías de análisis del sujeto el orden de importancia sería el siguiente: el género (hombres y mujeres), la raza y por último, la clase social.

Vemos como el género sería el rasgo de construcción predominante, a partir de esto Scott nos hace ver los cuatro elementos principales que conforma el género, en primer lugar encontramos los mitos, las representaciones y los símbolos que nos construyen como hombres y mujeres, en segundo lugar la lectura cultural y social como única, puesto que cada sociedad tiene su propia visión y lectura. En tercer lugar, las

¹⁰ Beauvoir, (2005:29)

¹¹ Beauvoir, (2005:109)

¹² Scott, Joan W. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Amelang, J.S.- Nash, M. *Historia y Género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Ed. Alfons el Magnànim. IVEI.pp. 23-55.

relaciones de parentesco en conexión con el mundo laboral y por último, la construcción de la identidad desde la infancia, refiriéndose al periodo de 0-3 años.

Cuatro son los elementos que están todos interrelacionados entre sí y no funcionan aisladamente, juntos constituyen una pertenencia determinada de una visión del género y la construcción de una identidad en un sistema binario y desigual. Las relaciones de parentesco y las lecturas de cada sociedad determinan hacia donde se orientará cada comunidad en este ámbito.

Los estereotipos, los mitos, las representaciones, los símbolos, los aprendizajes de nuestro sistema social patriarcal, nos construyen desde la infancia dictando comportamientos claramente diferenciados en función del sexo biológico al que se pertenece.

Hay que señalar que dentro de estas figuras y su visión del mundo androcéntrica son muchos los hombres que cada vez se sienten más incómodos, al tener que asumir que ellos deben ser los que han de sostener la parte productiva y en el actual estado de crisis económica viven la hegemonía masculina con malestar. La normalización de la igualdad debería ser una realidad en nuestros días, tanto para hombres como para mujeres, ¿qué hay de malo en una mujer que lleve el mayor peso laboral y económico de sustento de una familia mientras es el hombre el que lleve a cabo las tareas del hogar y de cuidado de hijos si así se ha pactado en su pareja? Sin objeciones al respecto encontramos que el problema está en los prejuicios, en los estereotipos y figuras creadas alrededor de hombres y mujeres a lo largo de los siglos. Cualquier hombre y cualquier mujer está capacitado/a para realizar cualquier trabajo u/o acción dado que no hay una determinación biológica.

Haciendo referencia a esto es pertinente citar el ensayo de Miguel Lorente, *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros*¹³ (Lorente, 2014) , en el cual nos explica todas las trampas que el sistema de patriarcado ha creado, mediante estructuras que establecen diferenciaciones jerárquicas entre la mujer y el hombre.

Es significativo el apunte que nos muestra la idea que he formulado anteriormente en cuanto al modelo tradicional del hombre y los problemas que pueden causarle:

“Los hombres están atrapados en la trampa de tener que ser hombres a toda costa y sobre las referencias del modelo tradicional. La salida está al frente, nunca en el regreso, y para poder alcanzarla hace falta liberarse de toda la parafernalia y complementos superficiales que la cultura ha situado sobre su identidad. Es fácil, pero tienen que querer hacerlo.”

Otro de los problemas que se plantean está en la utilización del lenguaje, uno de los puntos clave en cada sociedad y de mayor calado. A través del lenguaje se nos transmiten valores, conocimientos y leyes de interpretación y representación de la realidad. Tendemos a considerarlo inamovible. *“En todas las culturas, presentes y pasadas, los grupos dominantes han sido conscientes de que quien controlase la forma de nombrar tenía más posibilidades de controlar la realidad”*¹⁴ (Simón, Bengoechea, & Ariño, 2006).

¹³ Lorente, Miguel (2014). *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros*. Barcelona: Ed. Planeta, p.36.

El autor es profesor de Medicina Legal en la Universidad de Granada y ex delegado del Gobierno para la Violencia de Género.

¹⁴ En la referencia al párrafo en cursiva y lo referente al lenguaje hago alusión a:

Simón, P., Bengoechea, M., & Ariño, S. (2006). *En femenino y en masculino. Nombra en red*. <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/Nombra%20en%20red.pdf>

Trabajo de Fin de Grado

La visión por tanto androcentrista, desde la posición predominante del hombre ha hecho que el lenguaje se vea afectado también por ello, poco a poco también se está corrigiendo, pero para ello deberá realizarse una revisión bastante amplia del androcentrismo. En los manuales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos utilizados en mi trayectoria académica aparecen términos masculinos como, trabajador y empleados, entre muchos otros, que plasman la idea de que el hombre sigue teniendo una posición predominante en el lenguaje.

En el transcurso de esta evolución metodológica iniciada por Joan Wallach Scott, encontramos el trabajo de Crawford (Crawford, 2006)¹⁵ *"Transformations. Women, Gender and Psychology"*, según la autora es necesario comprender y analizar el sistema de género desde tres puntos de vista.

El primero sería como un sistema de organización social, que da mayor poder y status a los hombres, el segundo como un proceso dinámico de representación (de lo que significa ser hombre o mujer) y el tercero como un aspecto de la identidad y de las actitudes personales. Estos tres puntos de vista nos dan una continuación de lo que en 1990 expuso Scott con su obra *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, con los cuatro rasgos de construcción predominantes que forman el género y hemos citado anteriormente.

En primer lugar, el plano sociocultural que tiene en cuenta el sistema de organización social, las tradiciones, costumbres, valores y leyes. En segundo término como plano relacional, toma en cuenta los modelos de relación entre hombres y mujeres, los discursos, prácticas y los roles tanto en las relaciones de parentesco como en las de la esfera laboral que es el ámbito que las ocupa. Por último, el plano personal, lo constituye la identidad, las actitudes personales, las creencias, fantasías, los estereotipos.

Como vemos este último nivel de construcción del sujeto que nombra Crawford, el personal, unido al primero con las tradiciones, costumbres y valores crean lo que en el segundo serían los roles de cada género, es decir, las presiones sociales y los estereotipos que son enseñados y mostrados desde el inicio de nuestras vidas y que resultarán determinantes en la práctica de las relaciones laborales.

En resumen, deberíamos cuestionar, intervenir y corregir el modo en el que se plasman los roles de cada sexo, enseñar que no pertenecen al orden de "lo natural", sino que son construcciones sociales y como tales susceptibles de cambio, como también trasladar lo privado a lo público y a la inversa dado que lo personal es político.

3.- POLÍTICAS DE IGUALDAD

En este tercer apartado nos centraremos en las actuaciones que significan la implantación de las políticas de igualdad, cuáles son sus necesidades, sus estrategias, qué leyes están vigentes y se utilizan, el contexto que rodea estas actuaciones y cómo la discriminación de la mujer ha hecho necesarias estas políticas.

¹⁵ Crawford, M. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: McGraw-Hill.

3.1.- Contextualización, la igualdad y los derechos de las mujeres

Es de especial importancia que tengamos una visión histórica de los derechos de las mujeres y contextualicemos cómo se llega hasta la situación actual. Sabemos que la igualdad es un derecho fundamental, tanto para hombres como para mujeres, principio que se apoya, en primer lugar, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que se rige por los marcos ejecutivos y legislativos en las democracias. En la actualidad y con este marco legal de protección podríamos pensar de forma muy equivocada que las desigualdades entre hombres y mujeres no existen, pero esto no es así. La igualdad real entre hombres y mujeres cada día está más cerca, gracias a siglos de reivindicaciones y de reconocimientos hacia la mujer, pero aún queda camino por recorrer.

Acabada la II Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, ratifica la Declaración Universal de los Derechos Humanos en donde se recogen 30 artículos con los derechos humanos considerados básicos. Este acontecimiento cambiaría el rumbo básico de la igualdad entre hombres y mujeres, puesto que implantaba los pilares sobre la libertad y la plena igualdad entre todos los seres humanos.

En la Constitución Española de 1978¹⁶ se reconoce dicha Declaración, el Artículo 10, apartado 2, dice lo siguiente:

"Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España."

Cabe mencionar que inicialmente la Declaración iba a recibir el nombre de "*Derechos del Hombre*", pero Eleanor Roosevelt¹⁷, presidenta de la Comisión, consideró que de aquella manera se excluía a las mujeres, consiguiendo que figurara finalmente Derechos Humanos.

Antes de avanzar en este apartado de contextualización de los derechos de las mujeres y la igualdad debemos retroceder en la historia y recordar que las primeras reivindicaciones de igualdad se remontan a la Revolución Francesa, con la definición del concepto de Libertad, Igualdad y Fraternidad (liberté, égalité, fraternité). No obstante, las grandes declaraciones no reconocerían a las mujeres.

Ante la falta de respuesta desde la revolución, la reconocida Olimpia de Gouges¹⁸, junto a Condorcet, dos de las voces más valerosas de la revolución, escribiría la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en la que reivindicaba la igualdad de derechos de las mujeres en respuesta a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (1789).

¹⁶ A lo largo del trabajo la Constitución española se nombrará con las siglas CE.

¹⁷ Eleanor Roosevelt, (Nueva York, 11 de octubre de 1884-ibídem, 7 de noviembre de 1962) fue una diplomática y activista estadounidense por los derechos humanos. Fue primera dama estadounidense y esposa del presidente de los Estados Unidos Franklin Delano Roosevelt.

¹⁸ Olimpia de Gouges, (Montauban, Francia, 7 de mayo de 1748 - París, 3 de noviembre de 1793) es el seudónimo de Marie Gouze, escritora, dramaturga, panfletista y filósofa política francesa, autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791). Como otras feministas de su época, fue abolicionista. Detenida por su defensa de los Girondinos fue juzgada sumariamente y murió guillotizada.

Trabajo de Fin de Grado

Realizado este inciso, es de especial importancia señalar cómo el trabajo por el reconocimiento de los derechos de las mujeres continuó después de aprobarse la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Otras de las acciones como las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres o las Conferencias Mundiales sobre los Derechos Humanos, son plataformas que ayudan cada vez más a ese avance fundamental para la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, resaltar el concepto de igualdad entre hombres y mujeres que Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón proponen en *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*¹⁹. En su opinión cuando nos referimos a igualdad estamos hablando de ser tratados de la misma manera ante la ley, de igualdad de oportunidades en la sociedad que nos rodea, de sentir la autonomía y la libertad, no tener que temer por nuestra integridad ni por la de la gente que nos rodea, hablamos de reinventarnos, de poder ser todo lo que soñemos sin tener que pensar en si eres hombre o mujer, también hablamos de compartir derechos y obligaciones en la vida personal, familiar social y laboral, de crear relaciones basadas en el respeto, estamos hablando de algo tan importante como no discriminar ni acosar a nadie por su sexo. Si hablamos de igualdad hablamos de todo lo anterior, nuestras experiencias, actitudes, aptitudes y valores ante la sociedad como hombres y mujeres libres e iguales harán de nuestro mundo y nuestras relaciones como seres humanos un lugar mejor (Martínez Ten y Escapa Garrachón, 2017).

3.2.- Sobre la igualdad

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y de género, viene acompañado por una normativa nacional y de la Unión Europea, que veremos en los siguientes puntos.

A nivel nacional empezaremos con la idea que Susana Torrente²⁰ (Vallejo Dacosta, Sanagustín Fons, Torrente Gari, Pedrosa Alquézar, & Romea Martínez, 2013) nos expresa en *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, de la noción de igualdad que se muestra en nuestra Constitución. Torrente expone que la igualdad tiene diversas manifestaciones y una de ellas es como pauta interpretativa, al ser "*...uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico expresamente recogidos en el artículo 1.1 de la Constitución (CE).*"

Por otro lado su segunda manifestación, como principio, "*... se encuentra recogido en el artículo 9.2 CE como una de las expresiones más importantes del Estado social, por lo que se reconoce el deber de los poderes públicos de influir en la consecución de la igualdad real y efectiva para los individuos y grupos, admitiendo diferencias normativas...*". Y por último, como derecho fundamental, reconocido en el artículo 14 de la Constitución (CE) junto al derecho a la no discriminación:

¹⁹ Martínez Ten, L., & Escapa Garrachón, R. (2017). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Las políticas de igualdad y sus estrategias. http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

²⁰ Vallejo et al (2013: 33-34)

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

La Constitución española, hace alusión a la igualdad en otros artículos como por ejemplo el artículo 15 (CE) que habla del derecho de todos a la vida y a la integridad física o moral, también el artículo 18 (CE) garantiza el honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen, por último mencionar que el artículo 35.1 (CE), nos dice que:

"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Este artículo 35 (CE) nos envía al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual sus puntos 4.2 a), b), c), d), e), f), g) y h) nos explica, cuáles son los derechos que tienen los trabajadores en la relación de trabajo, entre ellos encontramos los siguientes:

"Derecho a una ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional en el trabajo, a su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, a una percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y cuantos otros se deriven". Por último y con relación en lo que estamos incidiendo nombraremos el 4.2.c), el derecho *"a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial... dentro del Estado español"*.

Antes de pasar al siguiente apartado conviene detenernos en algunos términos que Torrente Gari precisa con respecto a las leyes con las que se pretende alcanzar y promover estas Políticas de Igualdad.

3.2.1.- Igualdad formal y material

La primera consideración, según lo planteado por Torrente Gari²¹ que hemos de tener en cuenta es que *"la igualdad formal, que se concluye directamente del artículo 14 CE, implica que la ley en su texto protege a todas las personas sin distinción, siempre que se encuentre en la situación descrita por la norma jurídica. La igualdad formal parte de dos principios fundamentales: trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales."*

Por otra parte, hablamos de la igualdad material, que es un contenido del mandato del artículo 9 CE, según las palabras de Torrente Gari, *"la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley son insuficientes para corregir las desigualdades de hecho existentes en toda sociedad. Aparece así un nuevo contenido del principio de igualdad que se identifica con la igualdad material y a la que se vinculan las medidas de acción positiva. Implican estas una discriminación legalmente admitida por que permite remover obstáculos y abundar en la*

²¹ Vallejo et al (2013: 34,37,38,41)

igualdad real y efectiva". Vemos pues qué este tipo de igualdad necesita de acciones positivas por parte del Estado, más adelante veremos a lo que nos referimos con ellas y los caracteres particulares que requieren para serlo.

3.2.2.- Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa es una diferencia de trato sobre la base del sexo del trabajador y de la trabajadora, por otra parte, la discriminación indirecta deriva o es consecuencia de la aplicación de una medida neutra que desfavorece en mayor medida a las mujeres injustamente.

3.2.3.- Acción positiva

Esta es un instrumento en favor de la igualdad de las mujeres, que se identifica con diversas modalidades, pero han de revestir unos caracteres, estos son: se dirige a las mujeres (son excepciones al principio de igualdad formal, por tanto igualdad material). Son imperfectas, porque no pretenden de una manera directa corregir la causa de la discriminación. Son de carácter temporal y no suponen el mantenimiento de regulaciones separadas. No existe ningún ámbito donde estén excluidas pero son más discutidas en el Derecho penal.

3.3.- Legislación

Si miramos hacia atrás podemos observar que hasta hace no mucho la mujer estaba privada de derechos tan fundamentales como trabajar, cobrar el salario, obtener su pasaporte, sacarse el carnet de conducir o abrirse una cuenta corriente sin el permiso de su marido. No hace tanto de ello, hasta 1981 la mujer dependía de su cónyuge para poderlas realizar, además de que hasta esa fecha la mujer soltera se equiparaba al menor, con el consecuente de que no podía abandonar su domicilio sin un permiso paterno.

La aprobación de la Constitución española (CE) dio un giro a esta situación, promulgando en nuestro país las primeras bases para conseguir una legislación específica en cuanto a los temas de igualdad. Como hemos visto en los puntos 3.2 y 3.2.1 de este trabajo, dos de los artículos más importantes citados en la Constitución (CE) son el 1.1 y 14. En la Constitución se define la igualdad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (1.1 CE). El artículo 14 de la Constitución (CE) nos habla de la igualdad de todos los españoles ante la ley, en relación con este podemos ver como en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores se da el derecho a no discriminación en las relaciones laborales, entendiéndose nulos y sin efecto aquellas cuestiones que den lugar a cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o cualquiera de las demás citadas en dicho artículo y dentro del Estado español.

El artículo 9.2 de la Constitución (CE) explica que corresponde a los poderes públicos poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres se integre de una manera real y efectiva.

La legislación española en materia de igualdad sienta pues sus bases en la Constitución, pero ésta no es su única herramienta, a continuación destacaremos las leyes más relevantes e importantes como son la Ley de

Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia (2006) coloquialmente la Ley de Dependencia, la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004) pero sobretodo vamos a detenernos en la LO 3/2007, de 22 marzo, Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres donde aparecerán las políticas públicas para la igualdad. También dentro de esta última y como parte fundamental para seguir con el estudio de este trabajo haremos mención en un par de resoluciones que aparecen en nuestro Boletín oficial del estado, las pertenecientes al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y al protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, ambas integradas dentro de la LO 3/2007 y con las que en el apartado 4 desarrollaremos de una manera más extensa.

Pero antes de continuar con ese apartado vamos a situarnos brevemente en el marco Europeo dando unas pequeñas pinceladas a las bases de la Unión Europea, que posteriormente nos ayudarán a ver cómo a nivel nacional están interpretadas e integradas todas ellas.

En primer lugar, para la Unión Europea la no promoción de la igualdad de género constituye una violación de los derechos humanos y un obstáculo para el desarrollo económico y social. Para la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental y desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009 constituye un objeto de carácter transversal y de obligatoria integración en todas las políticas y acciones de los Estados miembros de la Unión. Según lo expuesto por Martina Schonard en *La igualdad entre hombres y mujeres*²² (fichas técnicas sobre la Unión Europea 2017) :

"La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres."

Teniendo esto en cuenta, la Unión Europea hace referencia a su base jurídica contando con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el Tratado de la Unión Europea (cuyos artículos 2 y 3.3 avalan la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Varias son las directivas que ha puesto en marcha la Unión Europea a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, algunas de ellas como (Schonard, 2017) Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y otras como la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE, 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, esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a las empresas a adoptar medidas

²² Schonard, M. (2017). *La igualdad entre hombres y mujeres*. La igualdad entre hombres y mujeres - Europa EU. http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.8.pdf

preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Estas son algunas de las más importantes, también, de gran importancia es el papel del plan de acción en materia de género 2016-2020 que la Unión Europea puso en marcha. En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (Schonard, 2017).

Dadas estas pequeñas pinceladas al marco Europeo, ahora sí, entramos de lleno en la legislación española, como hemos expuesto y podido observar anteriormente las bases del derecho de igualdad de género las proporciona nuestra Constitución, no obstante, al ser derecho fundamental (artículo 14 CE) es una Ley Orgánica la que regulará esta materia mediante la LO 3/2007 de 22 marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Antes de llegar a ésta, vamos a ver brevemente la Ley de dependencia y la LO 1/2004 de 28 diciembre.

3.3.1.- Ley 39/2006 de 14 de diciembre. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia

Coloquialmente llamada Ley de dependencia, fue aprobada el 20 de abril de 2006 por el Consejo de Ministros y el 30 de noviembre de 2006 fue aprobada de forma definitiva en el Pleno del Congreso de los Diputados con una amplia mayoría, supone la instauración del cuarto pilar del Estado de Bienestar junto con la educación, la sanidad y el reconocimiento de derechos pasivos.

3.3.2.- LO 1/2004 de 28 de diciembre. Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género

Es aprobada en diciembre de 2004 por unanimidad en el Parlamento, esta ley incorpora medidas de sensibilización, educativas, contra la publicidad ilícita y en el ámbito de los medios de comunicación, medidas en el ámbito sanitario, reconocimiento de nuevos derechos a las víctimas, incluyendo medidas para su protección social y económica y medidas de tutela institucional penal y judicial.

Su gran reto en los próximos años es pasar de la igualdad formal a la real y para ello se debe conseguir un cambio cultural y estructural que quite los obstáculos no visibles como son los estereotipos, roles, creencias, miedos...

3.3.3.- LO 3/2007, de 22 marzo. Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Como bien dice la misma ley, su principal objetivo es hacer efectiva la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Consta de un total de 78 artículos y se ordenan en un Título Preliminar más otros 8 títulos, además de 27 Disposiciones Adicionales, 9 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 7

Disposiciones Finales. Esta ley desarrolla medidas para fomentar la igualdad en un amplio ramillete de áreas como son:

Educación, sanidad, medios de comunicación, nuevas tecnologías, desarrollo rural, vivienda, contratación, subvenciones públicas, empleo y Seguridad Social, empleo público, fuerzas y cuerpos de seguridad, acceso a bienes y servicios, organización de la Administración General del Estado en materia de igualdad.

La ley en su Título I nos habla sobre el principio de igualdad (art.3 y 4), la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (art.5). También diferencia los términos de discriminación directa e indirecta e introduce y explica las acciones positivas, que anteriormente hemos nombrado (art.6 y 11), acoso sexual y por razón de sexo (art.7) y la discriminación por embarazo o maternidad (art.8). Otros temas como la tutela judicial efectiva (art.12) y la indemnidad frente a represalias también aparecen (art.9).

3.3.3.1.- Políticas públicas

El Título II es de especial importancia, puesto que en él aparecen las políticas públicas para la igualdad, el artículo 14 de la LO 3/2007 de 22 de marzo nos expone los criterios generales de la actuación de los Poderes Públicos, dice lo siguiente:

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
- 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
- 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*

Trabajo de Fin de Grado

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

A partir de este momento, dicha Ley desarrolla todos estos principios generales de actuación de los poderes públicos. Destacamos quince medidas de la presente ley para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estos son (Martínez Ten, & Escapa Garrachón, 2017) :

1) Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.

2) Se crea el Consejo de Participación de las Mujeres para la participación de éstas.

3) Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.

4) Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.

5) Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

6) Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.

7) Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.

8) Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

9) Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

10) Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.

11) Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

12) *Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la "titularidad compartida" por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.*

13) *Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.*

14) *Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.*

15) *Se establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.*

Vamos a tener en cuenta los puntos 6º y 8º de las medidas que Martínez Ten, & Escapa Garrachón exponen como más importantes. En primer lugar la 6ª dice, " *se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos*", por su parte la 8ª dice, " *se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*".

Con esto empezamos a orientar nuestro trabajo hacia las cuestiones más relevantes y de mayor importancia, los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, son como bien hemos acabado de decir, una medida de prevención, la cual está integrada dentro de los Planes de Igualdad.

A continuación vamos a ver las cuestiones generales que aparecen en los BOE, en los que se aprobaron y publicaron por primera vez los Planes de Igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

- ***Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.***

La LO 3/2007 de 22 de marzo supuso un antes y un después para la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Es en su artículo 64 donde se integra la obligación de aprobar al principio de cada legislatura un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Su estructura contiene cuatro ejes de actuación, en primer lugar el diagnóstico, recoge datos para ver la situación previa existente, se seleccionan siete áreas para llegar a las conclusiones, Acceso al empleo, Carrera profesional, Formación, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Situaciones de especial protección, Retribuciones, y Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado. En segundo lugar aparecen los objetivos específicos, donde aparece nuestro objeto de estudio la elaboración de un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación. Otros objetos específicos son garantizar la igualdad real y efectiva, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres, promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. Por último en los dos últimos ejes, el Plan se dirige a la obtención de los objetivos marcados y se lleva a cabo un seguimiento del Plan por parte de la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General.

- ***Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.***

En el siguiente apartado de nuestra investigación le daremos mayor protagonismo al protocolo de acoso por lo que no indagaremos demasiado en este apartado. En este caso vemos cómo éste es el primer acuerdo que se lleva a cabo y no habla de acoso sexual o por razón de sexo hasta el final en su formulario, donde se debe especificar qué tipo de acoso se ha sufrido (moral/laboral, por razón de sexo, sexual, por razón de la orientación sexual y otros). Con este primer acuerdo se sentarán las bases con las que más tarde se crearán los siguientes protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Para cerrar este tercer apartado mencionaré la frase con la cual Carol Hanisch²³ dio luz a uno de los textos feministas de mayor relevancia del siglo XX, *lo personal es político*, con esta mención hago referencia a una reflexión. La construcción de la discriminación que en puntos anteriores hemos nombrado, los procesos de socialización, los estereotipos y roles de género donde las mujeres son colocadas en una posición de inferioridad son rígidos y tienen una alta resistencia al cambio al estar muy instauradas dentro del imaginario colectivo. Sabiendo la existencia de éstos, debemos saber reconocerlos y asumir que están ahí, pero no debemos permitir que nos influyan en nuestras decisiones ni a cometer actos discriminatorios.

Somos seres sociales, vivimos en comunidad y nuestros comportamientos y actividades no pueden hacerse de manera aislada sino que construyen y son contruidos por la colectividad.

4.- PROTOCOLOS DE ACOSO

En este apartado que constituye el fundamento de este trabajo de análisis e investigación, se analizará todo lo concerniente a los protocolos de acoso. En primer lugar, subrayaremos la importancia de los planes de igualdad y su elaboración e implantación. A continuación nos centraremos en los tipos de acoso y diferentes situaciones que se manifestarán en la legislación.

También prestaremos especial atención al protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Para terminar, entraremos en el análisis, la diferenciación y la exposición de los puntos más relevantes de los protocolos de acoso (sexual y por razón de sexo) de las diferentes Universidades españolas elegidas. Antes de ello, veremos cuáles han sido los criterios de elección y que Universidades españolas han sido objeto de estudio.

²³ *Carol Hanisch,(1942, Iowa, Estados Unidos) es una relevante figura del feminismo radical y miembro destacado de dos grupos caracterizados por sus postulados feministas radicales como son New York Radical Women, y Redstockings. Se hizo especialmente conocida por popularizar la frase "Lo personal es político" ("The Personal is Political") tras la publicación de un ensayo bajo ese mismo título en 1969. Fue la líder del movimiento feminista contra el concurso Miss América 1968.*

4.1.- Plan de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁴ (LOIMH) en su artículo 46 nos define lo que son los planes de igualdad y cuál es su contenido:

"46.1.-Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

46.2.-Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Observamos como en el 46.2 de la LOIMH aparece la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como materia que pueden contemplar los Planes de Igualdad.

"46.3.-Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo."

Definido el término y sabiendo cuales son los cauces en cuanto a contenido que pueden tomar, vamos a identificar y citar las cinco fases de los planes de igualdad²⁵. En primer lugar la fase de compromiso de la empresa, que deberá ser explícito y público, en segundo lugar el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En tercer lugar, la elaboración y el seguimiento del plan adoptado. Una cuarta fase de aplicación o implementación del plan de igualdad, lo que requiere de una campaña activa de información a todo el personal y, por último, una quinta fase de evaluación y en su caso, de revisión del plan de igualdad, identificando las personas responsables del seguimiento y el tiempo o recursos que se dedicarán, así como el tipo de evaluación (Vallejo Da Costa, 2013).

Dicho esto, todas las medidas que tengan la posibilidad de ser establecidas dependerán totalmente de lo que en la segunda fase hemos nombrado. El diagnóstico de situación posee una importancia capital, dado que en función de la situación en la que se muestran mujeres y hombres en su ámbito laboral determinará el cauce y las vertientes de las acciones y medidas que finalmente el Plan de Igualdad podrá tomar.

Encontramos en el Capítulo III, del Título IV de la LOIMH los artículos 45 a 49 pertenecientes a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

El artículo 45 nos habla sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, dice:

²⁴ A lo largo del trabajo podremos ver su nombre completo abreviado con sus siglas LOIMH (Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

²⁵ Vallejo et al (2013: 81-138)

Trabajo de Fin de Grado

"45.1.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

45.2.- En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

45.3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

45.4.- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

45.5.- La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras."

En relación con el artículo 45.5 LOIMH, el artículo 49 de dicha Ley, expone que, las empresas con implantación voluntaria de planes de igualdad recibirán el apoyo técnico necesario por parte del Gobierno como medida de fomento y con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

El artículo 47 LOIMH alude a la transparencia en la implantación del plan de igualdad:

"Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias."

Por su parte, el artículo 48 LOIMH nos nombra y explica las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

"48.1.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

48.2.-. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."

Debemos tener en cuenta que este apartado habla sobre los planes de igualdad en la empresa y a pesar de las nociones y parecidos, a continuación veremos los principios de igualdad en el Empleo Público y las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, entre ellos están las universidades públicas que veremos en el punto 4.4 de este trabajo.

Antes de comenzar con las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Empleo, cabe citar un par de cuestiones importantes en lo relativo a los planes de igualdad. En primer lugar, la obligación de negociarlos. Como bien dice la Disposición Adicional Décimo Primera, apartado 17 de la LOIMH, que lleva a cabo la modificación del artículo 85 ET²⁶, incorporando un apartado 1 al artículo 85 en el siguiente sentido (Vallejo Da Costa, 2013):

"Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. "

El segundo apartado a mencionar son las ventajas legales por la elaboración de planes de igualdad. Ruth Vallejo Da Costa en *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial* nos explica las principales motivaciones que los empresarios pueden tener para elaborarlos y establecerlos voluntariamente, *"estar en mejores condiciones para concurrir a un contrato con una Administración Pública (arts. 34 y 35 LOIMH); el deseo de obtener el distintivo de igualdad (art. 50 LOIMH), para su utilización en el tráfico comercial y con fines publicitarios; o la posibilidad de beneficiarse de subvenciones públicas (art.35 LOIMH), o de alguna de las medidas de fomento de los planes voluntarios de igualdad que desde 2008 se vienen otorgando"*.

Dentro del Capítulo III, del Título V (El principio de Igualdad en el Empleo Público) de la LOIMH en el que a parecen las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, encontramos el artículo 64 LOIMH, que dice:

²⁶ ET, son las siglas del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

"El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros."

Teniendo en cuanto lo dicho en este artículo debemos ir a la resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Será por tanto, este, el modelo a seguir y sobre el cual, cualquiera de los organismos públicos en la Administración General del Estado podrá poner en negociación y en su caso llegar a un acuerdo, pero su cumplimiento será de obligado deber y éste será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Para finalizar este primer apartado hemos de conectar este acuerdo de 20 de diciembre de 2015 con el que se aprueba el II Plan de Igualdad, con el artículo 62 LOIMH:

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."*

Dentro del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, en su página 17 se cita el eje 6, que son las situaciones de especial atención, ese párrafo dice lo siguiente:

"La primera acción señala que se elaborará un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dicho Protocolo fue elaborado y aprobado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que acordó

la aprobación y publicación del acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado".

El análisis de este protocolo pertenece a los siguientes puntos del trabajo, cabe no obstante mencionar que, aunque el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo es el que esté integrado dentro del Plan de Igualdad no tienen por qué ser su redacción ni su aprobación de forma paralela, el mejor ejemplo que podemos tomar es el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Zaragoza, el cual fue aprobado y publicado el 13/06/2014, mientras que el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, fue aprobado y publicado en fecha de 23/02/2016.

4.2.- Tipos de acoso, diferentes situaciones

Antes de analizar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, vamos a ver cuáles son los diferentes tipos de acoso que aparecen en la legislación y que peculiaridades tienen.

La LOIMH en su artículo 6 nos define las discriminaciones directas e indirectas (explicado en el 3.2.2 de este trabajo). En el artículo 7, la ley nos define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo considerándolos en todo caso discriminatorios:

"7.1.-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.

7.2.- 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.

7.3.- Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

7.4.- 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."

Dicho esto, vemos que la principal diferencia entre el acoso sexual y por razón de sexo es, que el primero tiene una naturaleza sexual y el segundo es en función del sexo de una persona. La parte que ambos tienen en común es que en los dos casos se atenta contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El artículo 8 LOIMH, habla sobre la discriminación por embarazo o maternidad y dice:

"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad."

Trabajo de Fin de Grado

El Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla²⁷ nos ofrece varios ejemplos que no tienen ánimo excluyente ni limitativo y que podrían constituir acoso sexual o por razón de sexo:

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a o la/el alumno/a.*
- *Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la víctima.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.*
- *El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Abrazos o besos no deseados.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.*
- *Flirteos ofensivos.*
- *Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la/el trabajador/a por razón de su condición sexual.*

También el BOUS, nos explica los posibles tipos de acoso sexual y por razón de sexo que existen, distingue dos:

1. **Chantaje sexual:** *cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Son sujetos activos de este tipo de acoso las personas jerárquicamente superiores.*
2. **Acoso sexual ambiental:** *los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros/as de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.*

Por otra parte y aunque no sea de tanta importancia para futuros apartados del trabajo, puesto que, son específicamente los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo los que vamos a analizar, en el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado²⁸, con resolución a 5 de mayo de 2011, aprobado y publicado el 6 abril de 2011 aparece la definición de acoso laboral, haciendo referencia en términos más concretos a lo que llamamos acoso moral, psicológico en el trabajo o como su terminología en inglés lo define mobbing:

²⁷ Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla, más adelante nombrado como "BOUS". BOUS núm.1, de 3 de marzo de 2014 (página 33).

²⁸ Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado

"La exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud."

También en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social²⁹ aparece otro tipo de acoso. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dicha ley ofrece en su artículo 28.1.d), integrado dentro de su Título II y Capítulo III de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato la definición de acoso:

"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."

El acoso por cualquiera de estas razones es considerado como acto totalmente discriminatorio por esta ley.

Aclarados los conceptos de los diferentes tipos de acoso que encontramos en la legislación nacional y sabiendo que son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo los de mayor importancia para proseguir en nuestro trabajo, entramos en el siguiente punto donde analizaremos el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

4.3.- El protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado

En este apartado vamos a ver la estructura que se propone para la implantación de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella³⁰, asimismo, analizaremos los puntos más relevantes y de posible investigación como apoyo y modelo para el siguiente punto de este trabajo.

El primer apartado del protocolo de acoso es el de introducción, en el entra la justificación, los antecedentes normativos y los principios de actuación. La primera frase que se establece dice que, *"toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto"*, a partir de este derecho se cita que el acoso sexual y por razón de sexo supone un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, de esta manera se prohíbe y rechaza cualquier tipo de conducta así en el trabajo, atendiendo a posibles sanciones por parte del protocolo y de la Ley 7/2007, de 12 de abril³¹ (con independencia a la legislación penal) como falta muy grave.

²⁹ Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

³⁰ 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.

³¹ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, núm. 89, de 13 de abril de 2007. Actualizada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Trabajo de Fin de Grado

La legislación que aparece y es de importancia para la gestación de este protocolo es amplia y entre ella está la CE en sus artículos 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 ya nombrados en anteriores apartados. Por otra parte aparecen la LO 3/2007 de 22 marzo (artículos 7, 8, 48, 51, 62 y Disposición final sexta) así como el EBEP que en su artículo 93.4 tipifica las faltas muy graves entre ellas el acoso sexual y por razón de sexo. Más legislación que se tiene en cuenta en el protocolo, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa [artículo 19.1.i)] y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

También el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado dice que uno de sus principales compromisos es la elaboración de un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo.

En el ámbito comunitario e internacional aparecen las Directivas 2006/54/CE (de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) y el Convenio 111 de la OIT, contra la discriminación en el empleo.

Después se exponen los principios de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

"Para la prevención del acoso sexual y el 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 denuncia."*

Estas cuatro directrices serán de obligado cumplimiento y de mínimos, por lo que su no aplicación en un protocolo hará que este no sea legalmente correcto.

Según el apartado segundo del protocolo de acoso vemos por una parte el objetivo general y los específicos del protocolo y por otra parte el ámbito de aplicación. También aparecen las definiciones de acoso sexual y

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, núm. 261, de 31 octubre de 2015. A lo largo del trabajo podrá verse también con las siglas "EBEP".

por razón de sexo. Por último, en este punto observamos los compromisos y los criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y las garantías del procedimiento.

El objetivo general es el de evitar estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y en caso de llegar a producirse, ser afrontadas de una manera efectiva. Por otra parte los objetivos específicos son los de informar, formar y sensibilizar a empleadas/os en esta materia, con sus correspondientes pautas para poder identificar, prevenir y evitar estas situaciones, disponer de la organización específica y medidas necesarias para atender y resolver de manera correcta los casos y garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas .

Los compromisos que cada Departamento , Organismo o Entidad Pública deben realizar para asegurar un entorno seguro y libre de acoso son los siguientes: declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo, promover una cultura de prevención, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización, comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

Por último y para cerrar este segundo apartado es de importancia tener en cuenta cuáles son los criterios generales a los que se ajusta la actuación y cuáles son las garantías del procedimiento:

Los criterios generales serán, el deber de poner en conocimiento cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, por parte de todos los empleados/as a las instancias superiores jerárquicas. Las personas afectadas en un posible caso de acoso tienen el derecho de poder denunciarlo y de obtener una respuesta (la Administración está obligada a dejar constancia por escrito de la denuncia aunque ésta sea oral). Todo responsable público está obligado/a a prestar atención y tramitar las denuncias de posibles casos de acoso. Igualmente existe el deber de los implicados de buena fe y esclarecimiento de los hechos, deber de garantizar la dignidad de las personas y su derecho de intimidad a lo largo del procedimiento, deber de igualdad de trato, deber de tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Celeridad en el procedimiento. Aunque se aplique este protocolo esto no impide acciones paralelas o posteriores por parte de cualquiera de los implicados de acciones legales.

Las garantías que debe cumplir el procedimiento son, respeto y protección a las personas, es decir, tener la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de las personas afectadas. El deber de confidencialidad, deber de diligencia, profesionalidad y celeridad a lo largo de todo el procedimiento, deber de imparcialidad, buena fe y contradicción, para concurrir en el esclarecimiento de los hechos denunciados de manera correcta, protección de la dignidad de las personas afectadas y prohibición de las represalias.

El apartado tercero expone las posibles medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, cuestión que será abordada en el punto 5 de nuestra investigación.

4.3.1.- Procedimiento de actuación

El punto cuarto engloba el procedimiento de actuación, como se inicia el procedimiento, su investigación, la elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial y otras cuestiones como el Comité de Asesoramiento y cómo reaccionar ante datos o testimonios falsos.

Trabajo de Fin de Grado

Analicemos en primer lugar el procedimiento de actuación, ya que, a nuestro modo de ver es de especial importancia tener en cuenta la base sobre la que se sustenta este protocolo, antes de analizar el método que se lleva a cabo en las cinco universidades que vamos a citar más tarde.

La primer fase es la de iniciación, en ella se lleva a cabo la identificación de la unidad responsable de recepción y tramitación de los escritos y demandas. Esta unidad debe disponer de un grupo de personas con formación específica en materia de género o que estén dispuestos/as a recibirla llamada Asesoría Confidencial, se da a conocer a todo el personal quiénes son y cómo contactar con ellas.

Se inicia el procedimiento con una denuncia verbal o escrita, realizada por la persona acosada, representante legal, también puede ser presentada por la representación de empleados/as o por cualquier empleada/o que tuviera en conocimiento de alguna situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo. Si la denuncia fuera de manera verbal, sería necesaria posteriormente su ratificación por escrito. Esta denuncia se dirige a la Unidad responsable en cada caso, donde la persona acosada preste sus servicios.

Presentada la denuncia la Asesoría Confidencial realiza un primer análisis, que puede desembocar en tres situaciones:

1. No admitir a trámite la denuncia, si resulta evidente que no pertenece al ámbito del protocolo y siendo comunicado por escrito a quien haya denunciado.
2. Resolución informal, siendo el caso de que la Asesoría esté en una situación que crea que todavía los hechos no son constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, pero que si no se actúa, llegarán a serlo. En este caso se actuará de manera voluntaria para evitar y poner fin a la situación.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento.

La segunda fase es la de investigación, admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial inicia la tramitación del procedimiento, recopilando la mayor información posible, para realizar una primera valoración del caso, esto debe hacerse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, con la participación de todas las personas implicadas (también testigos), entrevistando a afectados y testigos, pero con la máxima sensibilidad y respeto para las partes afectadas (presunto acosador/a y acosado/a). Las partes podrán ser acompañadas por un/a representante o acompañante a elección si lo solicitan a lo largo del procedimiento.

En el tercer punto aparece la elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial, la Asesoría Confidencial emite un informe de valoración con las conclusiones y propuestas correspondientes, remitiendo a la unidad responsable para su resolución, acompañado de las actuaciones practicadas. Este informe de valoración podrá proponer las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia, debido a, desistimiento de la persona denunciante, a falta de objeto o insuficiencia de indicios o cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resultado el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
2. Si se deduce alguna otra falta que no sea acoso sexual o por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propone inicio de expediente disciplinario correspondiente.
3. Indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo, siendo la persona responsable de su departamento u organismo donde preste servicios la que propondrá el inicio de expediente

disciplinario por falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Esta resolución se traslada a la persona acosada, que tiene 5 días naturales para presentar alegaciones si está en desacuerdo con la misma. En este tipo de situaciones es de vital importancia la rapidez en la tramitación. En caso de desacuerdo, podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento, pero solamente si aporta nuevos elementos al juicio por parte del interesado/a, motivados en uno de estos dos supuestos, el primero es por falta de objeto o insuficiencia de indicios y el segundo porque la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta del acoso sexual o por razón de sexo.

Esta solicitud motivará la constitución del dicho Comité de Asesoramiento en plazo de 5 días hábiles. Deben nombrarse las personas miembros del Comité y designar a la persona tramitadora.

Una vez reunido este, viendo el informe de valoración inicial, podrá terminar o seguir con la investigación y el procedimiento. Si continua el procedimiento, se designa a una persona para recabar información complementaria y así determinar si existen indicios suficientes de acoso sexual o por razón de sexo.

Finalizadas estas actuaciones elabora un informe de conclusiones, presentado al Comité Confidencial, para su aprobación y tramitación, este tramo de recogida de información y aprobación del informe no puede ser superior a 15 días naturales y desde el inicio el expediente a su finalización no podrá ser mayor a 30 días naturales.

Por último y para finalizar lo que ha sido el procedimiento el apartado quinto se refiere a que, con carácter general, las actuaciones y resoluciones adoptadas serán informadas a las partes implicadas. Por su parte el sexto punto menciona que los datos o testimonios falsos serán objeto de iniciar el correspondiente expediente disciplinario a los/as responsables.

Terminado el procedimiento de actuación el quinto punto menciona la evaluación y el seguimiento del informe de conclusiones, por su parte en el apartado sexto aparece la disposición final. Después de esto, tenemos tres anexos en los que aparecen la Asesoría Confidencial, el Comité de Asesoramiento y el modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

4.4.- Protocolos de acoso en las diferentes Universidades españolas. Análisis, diferenciación y puntos relevantes de las mismas

En el siguiente apartado llevamos a cabo un análisis de los puntos en común y divergencias, así como también los puntos de relevancia con respecto a los protocolos de acoso de las cinco universidades públicas españolas seleccionadas para este trabajo.

4.4.1.- Criterio de elección

Hemos optado como objeto de estudio por los protocolos de la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Sevilla, la Universidad de Valencia y la Universidad de Zaragoza.

Trabajo de Fin de Grado

El criterio de elección ha sido el siguiente, en el caso de la Universidad de Zaragoza, era la primera elección y el criterio es sencillo puesto que soy alumno de dicha Universidad, a partir de ello, necesitaba un nexo de unión con otras Universidades Públicas. Este nexo es el de la población e importancia a nivel nacional.

Dado que es Zaragoza la 5ª ciudad española con más población, 661.108 habitantes³², decidí elegir las otras 4 ciudades por encima suyo, Sevilla con 690.566 habitantes, Valencia con 790.201 habitantes, Barcelona con 1.608.746 habitantes y Madrid con 3.165.541 habitantes. En el caso de Madrid y Barcelona hemos optado por las universidades autónomas y en Valencia y Sevilla, por la UV y US. Así pues disponemos de un ramillete de Universidades con gran valor e importancia dentro de nuestra geografía. A partir de aquí analizaremos sus protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y veremos qué denominadores comunes tienen y cuáles son sus diferencias.

4.4.2.- Universidad de Zaragoza

Comenzamos con el análisis del protocolo que propone la Universidad de Zaragoza. En cuanto a la estructura que utiliza este protocolo, vemos como sigue exactamente los criterios expuestos en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En la introducción, hace referencia a toda la legislación vigente y los antecedentes normativos en cuanto a el tema a tratar. Comienza con un preámbulo, justificación y hace referencia al artículo 62 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para exponer los principios de actuación.

Más tarde veremos el objetivo general y los específicos acorde con lo que se pronuncia por parte del Estado y el ámbito de aplicación, este será de aplicación a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza, es decir, estudiantes, PDI y PAS³³, incluidas las empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella.

Aparecerán las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, como también los compromisos de la Universidad de Zaragoza. Brevemente nos cita la representación sindical y aparecen a continuación los criterios generales del procedimiento, al estar todo conforme a lo establecido por el Estado para los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo en la Administración General del Estado no nombraré las cuestiones que anteriormente ya se han citado.

El punto concerniente a la prevención será analizado junto con el resto de universidades en el apartado 5º de este trabajo. En cuanto al procedimiento de actuación como se ve, sigue las directrices del Estado, con una estructura idéntica. Vemos como la iniciación del procedimiento corresponde al Rector de la Universidad y la unidad administrativa encargada de tramitar el procedimiento es la Dirección del Secretariado de Política Social e Igualdad de la Universidad de Zaragoza dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Política Social. A partir de aquí, el procedimiento es igual que el expuesto en el 4.3.1 del trabajo,

³² Fuente, "INE", Instituto Nacional de Estadística. Página web: <http://www.ine.es/FichasWeb/RegProvincias.do?codMapa=50>

³³ Las siglas "PDI" corresponderán al personal docente e investigador y las siglas "PAS" corresponderán al personal administrativo y de servicios.

con su formación de Asesoría Confidencial y si es necesario su Comité de Asesoramiento. El modelo de denuncia expuesto por la Universidad de Zaragoza también es el mismo que el que se propone para el protocolo de la Administración General del Estado.

A modo de conclusión final en el análisis del protocolo que propone la Universidad de Zaragoza, cabe decir que, se ciñe de forma clara a lo que el modelo de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la Administración General del Estado establece. Es un protocolo único para toda la comunidad universitaria (PDI, PAS, estudiantes. Si bien el corpus de análisis comprende cinco universidades, en el proceso de investigación han sido consultados los protocolos de todas las universidades públicas españolas, en algunos casos los protocolos distinguen entre los tres colectivos de la comunidad universitaria), bastante completo y ajustado a las demandas que se establecen por parte del Estado, además de, como veremos en el quinto punto con un trabajo de prevención sobresaliente para la correcta aplicación de sus compromisos en cuanto a toleración cero al acoso sexual o por razón de sexo.

4.4.3.- Universidad Autónoma de Barcelona

El análisis de la siguiente Universidad es el de la Autónoma de Barcelona, en primer lugar y como caso discordante con el anterior, en este caso no sigue la estructura que se propone para los Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En este protocolo se empieza con un preámbulo donde se nombran todas las leyes, Directivas, Convenios, Reales Decretos en los que se fundamenta, como curiosidad, podemos observar que aparecen varias leyes específicas para las universidades de Cataluña como la Ley 1/2003 de 19 de febrero.

Al finalizar el preámbulo vemos que la estructura del protocolo es de 11 artículos, una disposición adicional, otra final y dos anexos. El artículo 1 define acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el artículo 2 se define el objeto de este protocolo. En el tercero, vemos cual es el ámbito de aplicación, estudiantes, PDI y PAS. Como diferenciación también aparecen aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la Universidad Autónoma de Barcelona o ejecutan actividades dentro del campus de la UAB.

En este caso el procedimiento es distinto de lo anteriormente dicho, se inicia al presentar una solicitud al rector/a para que convoque al órgano encargado de escuchar y atender a la persona afectada y de poner en funcionamiento los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, también de investigar y determinar los hechos denunciados y emitir un informe sobre su intervención, la Comisión Técnica Asesora. Esta abrirá el sobre del denunciante y valorará si existen indicios de acoso sexual o por razón de sexo, pudiendo esta si fuera necesario solicitar los informes necesarios y la colaboración de quién corresponda para realizar sus acciones. La finalización puede optar por continuar con la investigación, finalizar el procedimiento y adoptar las medidas correctoras convenientes, incoar el procedimiento disciplinario que corresponda o archivar las actuaciones. La duración máxima del proceso es de un mes, pudiendo ser prorrogable dependiendo de su complejidad.

Trabajo de Fin de Grado

En los últimos artículos se habla sobre el seguimiento del caso, el archivo y custodia del expediente, la confidencialidad y la difusión, los dos anexos muestran la solicitud de intervención de la Comisión Técnica Asesora y la comunicación de los hechos.

Para finalizar el análisis del protocolo de la Universidad Autónoma de Barcelona, decir que, pienso que en este caso el protocolo se queda escaso, creo que es una manera de cumplir con la normativa y no está demasiado pulido ni trabajado. Quedan demasiados puntos por definir de los que se sostiene en el ejemplo dado por el Estado y tampoco aparecen métodos preventivos que la Universidad se propone y compromete a realizar, tampoco aparecen las figuras de la Asesoría Confidencial ni el Comité de Asesoramiento, en su lugar se integra un único órgano encargado de todo el proceso, la Comisión Técnica Asesora, en definitiva, dicho protocolo debería de revisarse y trabajarlo un poco más de cara a mejorar los aspectos que más lo necesiten.

4.4.4.- Universidad Autónoma de Madrid

Para comenzar con el análisis de este tercer protocolo, hablaremos de su estructura. El protocolo está compuesto por 27 artículos, dos disposiciones adicionales, dos finales y los anexos, una estructura pues, que en algunas partes no sigue la del protocolo expuesto por el Estado como ejemplo.

La primera curiosidad la encontramos en su preámbulo, puesto que cita legislación propia de la Comunidad de Madrid, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Su artículo 1 nos habla sobre el objeto de este protocolo y expone las definiciones de acoso, acoso sexual y por razón de sexo, en el artículo segundo se dice cuáles son las exclusiones del concepto de acoso y en el tercer artículo vamos a ver una diferenciación que todavía no ha aparecido en otros protocolos.

El tercer artículo nos habla sobre el ámbito de aplicación en la Universidad Autónoma de Madrid. Este protocolo es aplicable en PDI, PAS y en el personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad no recogidos anteriormente (PAS y PDI). La gran diferencia parte de que, en este protocolo no se incluyen al alumnado, como bien dice la Vicerrectora de Cooperación y Extensión Universitaria Margarita Alfaro, en la página web de la Universidad Autónoma de Madrid³⁴, *“la Universidad ha comenzado a trabajar en un protocolo similar dirigido hacia los estudiantes”*, pero hasta el momento no se ha llegado a un acuerdo para aprobar dicho protocolo.

Del artículo 4 al 6 se habla sobre los daños y amenazas, ofreciendo si es necesario un seguimiento del estado de la víctima para procurar que tenga un apoyo médico o psicológico adecuada, también habla sobre la formación e información como métodos preventivos y del indicio racional de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

³⁴ Universidad Autónoma de Madrid - *A través de un protocolo de prevención y buenas prácticas, la Universidad Autónoma de Madrid busca erradicar las situaciones de acoso en el ámbito laboral.* (2017). Uam.es. http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242649910548/1242691761647/noticia/noticia/A_traves_de_un_protocolo_de_prevenccion_y_buenas_practicas,_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_busca_e.htm

Del artículo 7 al 12 de este protocolo se habla de la fase de Mediación, esta será una fase previa a la de investigación, que con la figura del mediador, se propondrán soluciones alternativas para llegar a un acuerdo entre las partes. Esta fase se inicia con un escrito presentado a el Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud, la tramitación será trasladada del presidente/a al Director/a de la Unidad de Igualdad. Puede haber varias reuniones entre las partes y el mediador. Finalmente el mediador en plazo máximo de 15 días hábiles debe recoger por escrito las actuaciones realizadas en esta fase y las medidas propuestas para solucionar el problema (documento de mediación). Si en un plazo no superior a 5 días hábiles se firma el documento de mediación, querrá decir que las partes están conformes con su contenido.

A partir de ese momento puede aparecer la fase de investigación, tres son los supuestos por los que puede comenzar. Porque una de las partes o ambas han rechazado la fase de mediación o medidas propuestas por el mediador, porque no se haya podido realizar por causa de fuerza mayor o cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no resuelvan el conflicto o la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Del artículo 13 al 17 tenemos la fase de investigación, si el conflicto no se ha resuelto en la mediación, en el plazo de 30 días, cualquiera de las partes puede interponer denuncia. En el caso que no se haya realizado mediación solo deben tener en cuenta que los hechos correspondan a los últimos doce meses. La denuncia se dirige por escrito al Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud y la copia de la resolución de la mediación. Seguido en el plazo de 10 días hábiles se constituye una Comisión compuesta por el Presidente/a, el Secretario/a, un miembro del Servicio de Prevención y Salud Laboral, un Delegado/a de Prevención o de Personal del ámbito de la UAM y un miembro designado por el Gerente o la Gerente o Vicerrector/a de quién dependa la Unidad de Igualdad dependiendo del tipo de acoso. Se le comunica a las partes en plazo de 5 días hábiles las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación, y otros 5 días hábiles como plazo de alegaciones.

Del artículo 18 al 23 ya entramos en el procedimiento de actuación de la Comisión de Investigación, después de los cinco días de alegaciones, habrá otro periodo de cinco días hábiles para que la Comisión se reúna y decida si continuar con la investigación o darla por terminada si los hechos no se creen constitutivos de acoso, debe ser mediante unanimidad, recogida por escrito y comunicada a ambas partes.

Si se sigue con la investigación se debe tener en cuenta que la Comisión realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso, actuando bajo el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión. El plazo de investigación será de un mes, pudiendo ser prorrogable hasta un máximo de dos meses si la Comisión ve razones para ello. Además de la investigación la Comisión realizará una reunión con las partes, pudiendo ser conjunta o separada según decidan.

Después de esta fase de investigación y reunión de las partes aparecerá la resolución de la fase de investigación, en el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, donde se indicará si ha existido o no acoso sexual o por razón de sexo, o si los hechos denunciados son falsos. El presidente/a de la Comisión comunica al Rector/a las conclusiones del informe, dictando finalmente la Resolución, que establecerá las medidas correctoras necesarias.

Por último del artículo 24 al 28 se presentan las garantías del procedimiento, siendo éstas el deber de sigilo, la protección del derecho a la intimidad y a la privacidad, el derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, la ausencia de represalias y la consideración de asunto disciplinario en caso de falsa denuncia.

Trabajo de Fin de Grado

Finalizado el análisis del protocolo de la UAM, nos interpelan varias cuestiones a comentar y tener en cuenta, en primer lugar es un punto negativo que no se hayan integrado al alumnado en este protocolo, aunque se exponga que pronto habrá un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para ellos, es de especial importancia que se haga junto al PDI y al PAS, puesto que muchos de los casos de acoso sexual o por razón de sexo en las Universidades son de carácter jerárquico, el/la docente aplica la ventaja que su puesto de trabajo ejerce sobre sus alumnos/as. Por otra parte, la estructura que se lleva a cabo, hace caso omiso al ejemplo de protocolo que se propone para la Administración General del Estado. Aparece la figura de la Comisión de Investigación que sustituye y realiza las funciones de lo que vendría siendo la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento. Algunos apartados creo que son bastante escasos y deberían de revisarse, la figura del Comité de Asesoramiento creo que podría ser de gran importancia incluirla, pero por otra parte, en este protocolo se ha trabajado muy bien la fase de mediación. Un último apunte es sobre la aportación en prevención, es mínima y se plantea muy superficialmente.

4.4.5.- Universidad de Sevilla

En este sub-apartado analizaremos el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Sevilla, teniendo en cuenta sus peculiaridades, ventajas y posibles debilidades.

En primer lugar y como hemos visto ya anteriormente en otros protocolos analizados, cabe mencionar que en su introducción integra toda la normativa de referencia, no mencionaremos la estatal e internacional que ha sido nombrada anteriormente en el punto 4.3 de este trabajo, pero si hacemos mención a la normativa autonómica que este protocolo propone, el Acuerdo de Homologación para el Personal Funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas, el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas Andaluzas, el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género y el Estatuto de la Universidad de Sevilla y su desarrollo Reglamentario.

En este caso la estructura del protocolo está en la línea que la Administración General del Estado propone, con un primer apartado de Introducción, un segundo en el que expone sus objetivos, las definiciones correspondientes y su ámbito de aplicación, un tercer apartado de medidas preventivas y en el cuarto el procedimiento de actuación, antes de pasar a analizar este último punto y observar como realiza este proceso la Universidad de Sevilla, vemos cuál es el ámbito de aplicación. PDI, PAS, estudiantes, becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad, siempre que desarrollen su actividad en ella y cualquier persona que preste sus servicios en esta Universidad sea cual sea su carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, como también al personal afecto a contratas o subcontratas.

Antes de comenzar con el procedimiento, explicaremos la figura del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso³⁵ (CPEIA). Se trata de un órgano colegiado de carácter

³⁵ De aquí en adelante, el Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso será abreviado y nombrado bajo las siglas "CPEIA".

técnico encargado de la prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Sevilla. Por tanto, en este caso el CPEIA sustituirá a la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento, como órgano fundamental para la resolución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento comienza con la formulación por escrito de la denuncia, siendo ésta trasladada a cualquier miembro del CPEIA. Recibido el escrito el Comité en un plazo de 10 días hábiles debe resolver la admisión a trámite de la denuncia. Tras el primer análisis se podrán dar tres situaciones, que no se admita a trámite la denuncia, en el caso de que la situación no pudiera calificarse de acoso sexual o por razón de sexo, pero que si no se actuase podrían acabar deteriorando el clima laboral, se puede actuar voluntariamente dando las pautas y propuestas necesarias para poner fin a esa situación, la última situación sería la admisión de la denuncia y por tanto, la continuación de su tramitación.

Si es verdad, que en este caso no aparece ninguna fase previa de mediación, pero aparecen unas actuaciones previas a la instrucción correspondientes a unas reuniones por separado de las partes implicadas.

El CPEIA pues intentará recabar mediante todas las posibilidades de que dispone la mayor información posible, con entrevistas, testigos, la posibilidad de que participen expertos/as en el tema pero siempre respetando los derechos de las partes. La fase de tramitación deberá de ser en torno a 20 días hábiles dependiendo del caso y de si simultáneamente hay otras denuncias en curso.

Después de la fase de tramitación, llegamos a la resolución que debe darse en un plazo de 15 días hábiles desde que se termina la instrucción (fase en la que el CPEIA recaba la máxima información posible para efectuar una valoración de la situación) con acuerdo adoptado por mayoría de sus componentes. El CPEIA cita a las partes por separado y les comunica la resolución, éstas dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones contra la resolución si no estuvieran de acuerdo. Finalizadas las alegaciones el Presidente del CPEIA, enviará al Rector el informe definitivo, que puede encontrarse con tres posibles conclusiones, una sería que no se acreditaran evidencias de acoso sexual o por razón de sexo, otra que se detectara alguna otra falta distinta al acoso por lo que se promoverían las acciones correctoras que pusieran fin a la situación producida o que si hubiera indicios de acoso proponiendo la incoación de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable si se trata de PDI, PAS o estudiantes. El CPEIA deberá realizar un seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

A modo de conclusión para el análisis de este protocolo, mencionaremos varias cuestiones de importancia. En primer lugar, su estructura como bien hemos comentado sigue prácticamente en su totalidad la del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, solamente y como pequeño matiz es, el punto 5º de criterios generales y garantías del procedimiento del protocolo de la Universidad de Sevilla que se desvía de esa estructura, siendo los puntos 2.3 y 2.4 del protocolo que expone el Estado donde aparecen. También mencionar de forma positiva lo que el Anexo II del protocolo de la Universidad de Sevilla nos expone donde aparecen algunas conductas y actitudes relativas al acoso sexual y por razón de sexo pudiendo así ver ejemplificadas algunas de estas posibles acciones.

Trabajo de Fin de Grado

Como bien hemos citado anteriormente la aparición de la figura del CPEIA, en sustitución a los órganos que propone la Administración General del Estado (Asesoría Confidencial y Comité de Asesoramiento). A partir de aquí, mencionar que el protocolo es bastante claro y conciso en sus ideas, su estructura es correcta y añade en sus anexos información que hace a este protocolo aún más completo.

4.4.6.- Universidad de Valencia

Llegamos al final del análisis de los cinco protocolos de las Universidades Públicas españolas, en este caso se trata de la Universidad de Valencia y más que un análisis este apartado conlleva la integración de un comentario por las razones que a continuación se van a exponer.

Este protocolo en su totalidad prácticamente adapta rigurosamente el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado que expone el BOE en la resolución de 28 de julio de 2011 y que hemos analizado en el punto 4.3 de este trabajo. Las únicas y pobres variaciones que podemos encontrar a parte de algunos sinónimos para nombrar palabras de otra manera, sería el nombramiento de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa como la unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos en esta materia, también el nombramiento del personal que forma la Asesoría Confidencial, que en este caso dice que será, un miembro de la Sindicatura de Greuges, la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente de la Universidad de Valencia, junto a siete personas más que reúnan las condiciones que cita el propio protocolo.

A parte de estos datos que varían, el protocolo es una autentica copia del texto del BOE, lo cual hace pensar si realmente la Universidad de Valencia ha hecho los esfuerzos suficientes y ha mostrado las ganas necesarias para que este tipo de acciones no ocurran en su organización o por el contrario ha querido salir airosa del paso y este protocolo queda en un mero impreso de tramitación.

4.4.7.- Valoración conjunta

A continuación valoraremos con un comentario final lo que ha sido el análisis de estos cinco protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en Universidades Públicas españolas:

Principalmente de todos los protocolos podemos sacar algo en positivo y el primer factor es que, como mínimo, ese organismo público dispone de una herramienta para poder prevenir, investigar, proponer soluciones y llevar un seguimiento en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

A partir de aquí vamos a ver desde el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado que hemos expuesto en el 4.3 del trabajo, que podría mejorar o que apartados hemos visto relevantes en los protocolos analizados.

Uno de los puntos que debería revisarse para incluir en el ejemplo de protocolo para las Administraciones Generales del Estado y que podría evitar males mayores en algunas situaciones, sería el apartado que se incluye en el protocolo de la UAM de una Fase de Mediación entre las partes. Lo expuesto en la UAM

podría tomarse como ejemplo, ya que se detalla, de manera bastante aceptable como aparece la figura del mediador y la posibilidad de que la situación pueda solucionarse sin llegar a tramitarse el procedimiento y por tanto archivándose la denuncia.

Cabe decir que todos y cada uno de los protocolos analizados podemos encontrarlos en los Boletines Oficiales de cada Universidad como son el BOUZ (Zaragoza), BOUAB (Barcelona), BOUS (Sevilla) o BOUAM (Madrid).

Otro punto que me ha parecido positivo han sido los Anexos del protocolo de la Universidad de Sevilla donde aparecen una relación de conductas y actitudes ejemplificando el acoso sexual y por razón de sexo.

Los protocolos de las Universidades de Sevilla y Zaragoza son los más completos, complementándose entre ellos y añadiendo un apartado para una fase de mediación anterior a la fase de investigación, tramitación e instrucción, tendríamos las bases para un futuro protocolo de acoso sexual y por razón de sexo mejor diseñado y con más prestaciones.

4.5.- Casos reales

A continuación y a modo de finalización de este apartado cuarto veremos un par de casos reales en las Universidades Públicas españolas. Se tratan de dos escándalos por acoso sexual, en las Universidades de Barcelona y de Sevilla. Utilizaremos este punto como medio de investigación y reflexión, para tener en cuenta de la complejidad real de este tema, más allá de las leyes y los protocolos.

Son mínimos los casos que salen a la luz sobre este tema, el acoso sexual, sobre todo, es un tema tabú en la sociedad actual y un arma de doble filo, en la cual, los acosadores suelen tener una posición de poder. Esta posición crea en muchas ocasiones una ley del silencio por parte de sus víctimas por la posibilidad de represalias.

Por una parte tenemos el caso de la Universidad de Barcelona³⁶, donde 14 personas denunciaron a un catedrático de dicha Universidad por acoso sexual, los hechos sucedieron en el curso 2007/2008 y en 2011 Ana Vidu, una de las víctimas de ese acoso sexual puso en conocimiento los hechos, sin ningún tipo de respuesta por parte de la Universidad, tardaron un año en enviar los datos a la Fiscalía (2012) tiempo en el que los delitos habían prescrito, con esto vemos la protección de intereses que ejerció en ese caso la Universidad de Barcelona. Ana Vidu explica alguna de estas cuestiones de la siguiente manera (Borraz, 2017):

"La Universidad propicia la ley del silencio. El que habla sufre consecuencias. Las víctimas acaban solas si denuncian en la universidad. Cuando yo pedí cambiarme de clase el primer año, me dijeron que no hiciera caso, que eran tonterías. Acabé la carrera con premio extraordinario y en el máster empecé a tener las peores notas. ¿Qué había pasado? Que había denunciado.

³⁶ Borraz, M. (2017). "Tardamos en denunciar acoso en la universidad porque su estructura feudal nos silenció". eldiario.es. Retrieved 9 June 2017, from http://www.eldiario.es/sociedad/Tardamos-denunciar-universidad-estructura-silencio_0_600890654.html

Trabajo de Fin de Grado

Nosotros vimos cómo se mantenía esa estructura de poder en la que a un catedrático se le hace caso por ser catedrático. De hecho, tardamos tanto en denunciar porque la estructura feudal de la universidad nos silenció. Lo ves en los pasillos, en los despachos. Hay profesores que son intocables y tu futuro puede depender de ellos. El agresor juega con ese poder y esa es su impunidad.

El ataque hacia el que denuncia es un ejemplo para el resto: no lo hagas porque si lo haces te pasará esto. Aun así, hay que denunciar, precisamente por eso, porque si no rompemos la ley del silencio, seguirá presente. Eso sí, las primeras que deben de dar el paso son las propias universidades."

Esta última reflexión hace pensar que las propias Universidades son las que también deben dar un paso adelante y no permitir este tipo de acciones, siendo castigadas de manera ejemplar, la simple implantación de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo no va a impedir que los acosadores prosigan con sus actos, pero una buena utilización de los mismos, con las herramientas que se nos proporcionan, pueden hacérselo replantear y hacer de las Universidades un lugar más seguro en cuestiones de género y acoso sexual o por razón de sexo.

Por otra parte, en la Universidad de Sevilla³⁷ se trata el caso del catedrático Santiago Romero, suspendido en dicha Universidad tras saberse la condena de 7 años de cárcel por abusos sexuales y lesiones psicológicas a dos profesoras y una becaria. Este aparte de los tocamientos que les realizaba, les amenazaba con la pérdida de su puesto y les obligaba a que apareciera como coautor de todo lo que publicaran.

El artículo relata que la posición de poder que el catedrático ostentaba era clave para que pudiera cometer los abusos durante cuatro años seguidos. En este caso la investigación por parte de la Universidad se paralizó al constituir el inicio de la instrucción penal (Martín-Arroyo, 2017).

Como nexo de unión con el apartado siguiente del trabajo y reflexión final de este punto debemos reflejar la realidad de este tema, la importancia de tomarse en serio este tipo de situaciones y denunciarlas, olvidándonos de las posibles opiniones de los demás, del que dirán, puesto que, como Miguel Lorente explica en su obra *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros*, muchas de esas personas son las que ponen trampas en la sociedad para que todo siga igual, pareciendo que esa situación sea lo común.

En el siguiente punto aparecerán los métodos y actuaciones de prevención, apartado clave para el futuro, puesto que como dice el refrán, "*más vale prevenir que curar*", esto establece la idea de que siempre es preferible tomar las precauciones necesarias para evitar una situación no deseada que vivirla y en ese momento intentar combatirla, en torno a esta cuestión se trabajará en el siguiente apartado.

³⁷ Martín-Arroyo, J. (2017). *La Universidad de Sevilla prohíbe la entrada en la facultad al catedrático condenado por abusos sexuales*. EL PAÍS. from http://politica.elpais.com/politica/2017/01/10/actualidad/1484063256_545887.html

5.- MÉTODOS Y ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

En este último apartado del trabajo vamos a ver los métodos y actuaciones preventivas desde una perspectiva de género y en especial desde el punto de vista de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, comenzaremos con algunas cuestiones previas de importancia, después veremos qué es lo que propone el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General del Estado en cuanto a prevención, también, qué es lo que proponen en especial cada una de las Universidades analizadas en el apartado anterior y observaremos otras posibilidades diferenciando entre prevención primaria y secundaria.

5.1.- Cuestiones previas

Antes de comenzar con otras cuestiones de relevancia, vamos a tener en cuenta un artículo de la Junta de Andalucía³⁸ ("*Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra discriminación en la Junta de Andalucía*", 2017), donde vamos a ver la diferenciación entre prevención primaria y secundaria.

Es importante saber diferenciar prevención primaria y secundaria , en este documento de la Junta de Andalucía nos explica lo siguiente:

"La Prevención Primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso, es por tanto la auténtica prevención. Lo primero es un adecuado diseño de la organización y la puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas en el resto de la actividad preventiva."

"La Prevención Secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. Se trata por tanto de darse cuenta y comenzar la respuesta cuanto antes."

Teniendo en cuanto esto, podemos observar que con una buena estrategia en torno a la prevención primaria en las Universidades se podrían obtener consecuencias muy positivas. La siguiente cuestión a comentar va encaminada en torno a esa afirmación, es cierto que una buena prevención puede evitarnos situaciones indeseables en un futuro y otra manera de prevenir es saber a lo que te puedes enfrentar.

Gracias a un estudio encargado por el Instituto de la Mujer³⁹ en el 2004 y publicado en abril de 2006 podemos saber cuáles son los prototipos de perfil de víctima y acosador en cuestiones de acoso sexual y por razón de sexo. Si bien esto no asegura que todos los casos sean bajo estos mismos acontecimientos, puede ayudar para saber a qué se está enfrentando. Desde mi punto de vista, en el caso de las Universidades y como bien hemos dicho anteriormente, todas ellas tienen una Unidad responsable para las cuestiones relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, dentro de esa Unidad encontrábamos un conjunto de personas de reconocida competencia en materias de género, salud laboral, resolución de conflictos interpersonales, que formaban la Asesoría Confidencial y que poseen este tipo de formación-información.

³⁸ *Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra discriminación en la Junta de Andalucía.* (2017). <http://educacionadistancia.juntadeandalucia.es>.

http://educacionadistancia.juntadeandalucia.es/profesorado/autoformacion/pluginfile.php/5231/mod_resource/content/6/Unidad%202_Preveni%C3%B3n%20del%20Acoso.pdf

³⁹ Casas Cancer, E. *Acoso sexual en el trabajo*, Cap. 6, Asepeyo.

Trabajo de Fin de Grado

Primero, el perfil de la víctima que aparece en ese estudio, *"el género, se refleja que la mayor parte de las situaciones tienen como agresor un varón y como víctima una mujer. El estado civil, el colectivo de mujeres mayormente afectadas suele ser el de separadas/divorciadas o viudas. Algunas de las determinadas condiciones laborales son la temporalidad contractual, el trabajo sin contrato, horarios nocturnos. Las edades de mayor vulnerabilidad son entre 16-24. En cuanto a nacionalidad, procedencia de países extracomunitarios. Otro factor de riesgo es tener alguna incapacidad físico-mental.*

El perfil del acosador que muestran es el siguiente, *"quien ejerce acoso leve es inmaduro, le gusta "pavonearse" de sus conquistas y es sexista. Puede tener dos caracterizaciones diferenciadas, o bien ser inseguro, retraído y dominado por su pareja; o bien todo lo contrario, se valora como alguien atractivo e irresistible, con conducta prepotente. Las personas que ejercen AS grave suelen ser hombres casados o con estabilidad sentimental y ocupan cargos superiores a sus víctimas (mandos intermedios). Son fríos, narcisistas y con escasa empatía. Suelen ser caprichosos y les cuesta aceptar un "no" como respuesta. Tienen una visión de la mujer "sesgada", no la valoran como a una igual sino como a alguien inferior. No existe correlación entre las personas que ejercen AS y la presencia de psicopatía. La práctica del AS suele ser horizontal, es decir, quienes lo "practican" con mayor probabilidad son los compañeros de trabajo, en cuyo caso la modalidad más frecuente es la leve. A medida que las conductas son más graves, aumenta la probabilidad que el emisor sea un superior jerárquico."*

Después de estas cuestiones previas vamos a ver cuáles son los métodos preventivos que los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo nos proponen.

5.2.- La prevención en los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

El apartado 3 del 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, con resolución de 28 de julio de 2011, refleja las medidas de prevención a realizar frente a estas situaciones.

Se habla del planteamiento de la prevención de manera proactiva, la promoción en la adopción de las medidas necesarias que eviten estas situaciones de acoso, la comunicación entre Unidades competentes de su tramitación y los órganos competentes en los departamentos ministeriales, públicos o dependientes de la AGE en cuanto existan indicios suficientes de la existencia de acoso. Las medidas que se plantean son las siguientes:

"Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización: El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de otros medios de comunicación, como por ejemplo, a través de:

- *Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.*
- *Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.*
- *Los Manuales de Acogida, en aquellos Departamentos u Organismos que dispongan de ellos.*

- *Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.*
- *Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.*
- *Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.*
- *Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.*
- *Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento."*

Por su parte, las acciones de las Universidades que hemos analizado serán las siguientes:

En la Universidad de Zaragoza se propone la difusión del protocolo por todos los medios pertinentes para que de esta manera todos los miembros de la comunidad universitaria sean sabedores de él. Por otra parte, se proponen campañas de sensibilización periódica, la última con su eslogan "NO ES NO", (vemos en el ANEXO I el cartel) así como "cursos orientados a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres."

En la Universidad Autónoma de Barcelona, su protocolo de acoso no hace mención a ningún apartado de prevención, pero el Observatorio de Igualdad de la UAB si propone periódicamente campañas de sensibilización para los miembros de toda su comunidad, algunas de ellas con sus eslóganes, "25N: Acoso sexual y por razón de sexo, no eres bienvenido en la UAB" o "No seas pulpo!", (en el Anexo II vemos uno de los carteles que la UAB ha utilizado en sus campañas), se proporciona el número de teléfono del personal de seguridad, se han realizado formaciones especiales a este personal de seguridad y se ha previsto la detección e intervención en situaciones de violencia sexista con el Protocolo de abordaje e intervención contra las agresiones sexistas en la Fiesta Mayor de la UAB.

La Universidad Autónoma de Madrid, promueve la "...aplicación de estrategias que incluyen elementos de información, divulgación, educación y capacitación con el objetivo de prevenir e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas a la Administración Universitaria. Será el Comité de Seguridad y Salud en colaboración con la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad la que establecerá los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de planes de formación en materia de prevención y para la divulgación del protocolo y su procedimiento de aplicación a toda la comunidad universitaria."

El problema de la UAM es que todavía no ha entrado en vigor el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para los estudiantes (este recoge al PDI, PAS, personal en formación y contratado en proyectos de investigación), por lo que hasta que no se llegue a un acuerdo, el alumnado de la UAM no dispondrá de esta herramienta de defensa ante el acoso sexual y por razón de sexo.

La Universidad de Sevilla muestra de manera muy organizada cuáles son sus medidas de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el fin de erradicar este tipo de comportamientos en el entorno universitario. En primer lugar desarrolla un plan de comunicación, para que el protocolo sea conocido, sus canales de difusión son varios, la página web de la

Trabajo de Fin de Grado

Universidad, la Intranet y listas de correos electrónicos, el Boletín interno de noticias (BINUS), el manual de acogida de los empleados públicos, la guía de estudiantes.

Por otra parte, "la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas profesionales, realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas, elaboración de documentos sobre acciones preventivas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo, jornadas, divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías en situaciones concretas de presunto acoso."

También hace un "desarrollo de evaluación de riesgos psicosociales que permite detectar posibles situaciones o conductas de acoso, realiza encuestas de clima laboral, elabora y publica informes sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas, también realiza estudios para conocer la incidencia de las situaciones y conductas para buscar identificadores de la problemática como el impacto en la salud de las personas y la eficacia de la organización."

Por último en la Universidad de Sevilla se conforma el desarrollo de programas formativos para toda su comunidad universitaria:

Para PDI y PAS, "se incluirán en todos los cursos de formación el compromiso de la Universidad por un campus libre de acoso, los códigos éticos de conducta e información general. Se elaborará un programa de cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso. Se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, tanto si es personal docente e investigador como personal de administración y servicios. En estos cursos se incluirán contenidos relativos a igualdad de mujeres y hombres y no discriminación. Se impartirán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los representantes de los/as trabajadores/as. Formación a todas las personas que se incorporen a la universidad tanto en el colectivo del PAS como en el PDI."

Para el alumnado, " programas formativos en esta materia a través de actividades con reconocimiento de créditos y se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los alumnos/as que realicen labores de representación en el CADUS, así como en las delegaciones de todos los Centros de la Universidad."

Para los integrantes de la Comisión, "recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo."

Para las empresas externas que trabajen con la US, "A todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Sevilla y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma se le solicitará que sus trabajadores acrediten información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio."

Por último, en la Universidad de Valencia como bien dijimos en el análisis en el apartado 4.4.6 de este trabajo, su protocolo era un copia y pega del propuesto en 2011 por la Administración General del Estado, y

por supuesto su apartado de prevención no es una excepción, nos cita exactamente lo mismo, por tanto poco que comentar. En la página web, en el apartado de Unidad de Igualdad si se muestran algunas de las campañas para la prevención realizadas, como la del "25N, día por la eliminación de la violencia hacia las mujeres".

A modo de síntesis y comentario final de este último e importante apartado del trabajo, cabe mencionar varias cuestiones, la primera como parte de la concienciación a las Universidades y a toda su comunidad en cuanto a la correcta aplicación de sus protocolos (como bien hemos visto antes su activación pertenecería a la prevención secundaria, puesto que la situación de acoso está comenzando a suceder).

Por otra parte, mayor importancia a la prevención primaria y a la educación, no solo del alumnado universitario sino mucho antes, puesto que, es en edades anteriores cuando las personas plantan las bases de sus futuras acciones.

Una educación y concienciación correcta desde la infancia hasta la juventud sobre temas de género y acoso podrán evitar muchas situaciones incómodas y difíciles de combatir en un futuro, durante la infancia se puede fundar las bases para que comprenda que estamos en un mundo de iguales y que la raza, etnia, color y sexo de las personas no son sinónimo de ningún tipo de estereotipo, puesto que a partir de aquí nacen y se mantienen las desigualdades.

Hemos de educar, educar bien, si concienciamos a los/as jóvenes de ello estaremos haciendo una apuesta de futuro a medio/largo plazo cuya eficacia sobrepasará al mejor protocolo de acoso del mundo, y esto si sería una gran prevención primaria, pero sobre todo un éxito para la humanidad. Sin embargo, para conseguirlo, antes de concienciar en la infancia y a los/as adolescentes somos nosotros/as mismos/as quienes debemos hacer auto reflexión y ser conocedores de que debemos sentar las bases para el futuro. Lo personal es político.

6.- CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos tratado varias cuestiones hasta llegar a los puntos clave, donde hemos analizado los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en varias universidades públicas españolas y expuesto sus métodos de prevención. Pero para llegar hasta allí hemos recorrido un largo camino, en el que, el género ha sido presentado como el principal constructo de la diferenciación sexual. Partiendo desde esa premisa, hemos observado por qué son necesarias las políticas de igualdad y cuáles se aplican a nivel nacional e internacional. A partir de esa base teórica, hemos podido reflexionar sobre la aparición y relevancia de los Planes de igualdad, los protocolos de acoso, que tipos de acoso existen y cómo los abordan cada una de las universidades públicas objeto de estudio de este trabajo. Finalmente, hemos incluido los métodos y actuaciones preventivas por parte del protocolo del Estado y también las propuestas de las universidades analizadas.

La teoría de la cultura ergonómica⁴⁰ de Miguel Lorente (Lorente, 2014) abre paso al triple componente formado por la función, el contexto y quien utiliza cualquier instrumento. Este mismo diseño lo trasladamos a la sociedad, en la cual son ciertas personas las que hacen determinadas funciones según el contexto. Contexto que queda dividido en lo público y privado, además de las referencias basadas en la división de funciones que deberían desarrollar hombres y mujeres (fuerza el hombre, maternidad la mujer). Por tanto la cultura ha fijado este modelo que llamamos "ergonómico" y *"esta construcción es la esencia de la desigualdad que no es otra cosa que la asignación de funciones, espacios, tiempos y diferente valor a lo que realizan y deben realizar los hombres y a lo que realizan y deben realizar las mujeres"*.

Aquí aparece la esencia de la trampa que no es más que la normalidad de esta aceptación, *"lo que hacen los hombres es bueno para toda la sociedad pero lo que hacen las mujeres es bueno en determinados contextos y espacios donde ellos marcan las pautas"*. Así bien, Lorente con un ejemplo lo deja claro: en el caso de una disputa entre un equipo de fútbol y uno de baloncesto, el equipo de fútbol impone que se resuelva el problema mediante un partido de fútbol, por tanto, el partido puede disputarse con respeto máximo entre contendientes y una correcta aplicación de las normas, a parte de un equipo arbitral imparcial, pero la trampa ya está tendida puesto que el equipo de fútbol jugará en su especialidad y parte con una ventaja elevadísima.

Con esto, quiero decir que las desigualdades no nacen de la casualidad, al contrario existen intereses para que eso suceda y por tanto hay mucha gente que está esperando consciente o inconscientemente a que otra caiga en este tipo de trampas, debemos detectar a los tramposos y desenmascararlos, las desigualdades son el inicio de todas las políticas de igualdad, sin desigualdades no existirían las políticas de igualdad, ni los planes de igualdad, tampoco los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, por lo que este trabajo no tendría cabida, pero el mundo en consecuencia sería algo mejor.

Encontrar a los tramposos es tarea complicada, por lo tanto debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para evitar las desigualdades, el acoso y violencia machista. Todo esto pasa por una buena prevención, como hemos visto. La concienciación de las Universidades en cuanto a una buena aplicación de sus protocolos de acoso es fundamental para mejorar la situación. Pero realmente es la educación, como método preventivo primario el que va a desencadenar las bases futuras de este éxito.

⁴⁰ Lorente, (2014: 9-12)

La respuesta que se nos da no es sencilla, pero al igual que los estereotipos, los mitos y las tradiciones se han ido instaurando, forjando y manteniendo en nuestra sociedad, es hora de cambiar las tornas y la educación es la fuente primaria para la transformación social.

7.- BIBLIOGRAFÍA

7.1.- Normativa

7.1.1.- Textos normativos

- España. Constitución de 27 diciembre 1978. Constitución española. BOE, de 29 diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23564 a 23570.
- España. Ley 39/2006 de 14 de diciembre. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia. BOE, de 15 de diciembre de 2006, núm. 299.
- España. LO 1/2004 de 28 de diciembre. Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género. BOE, de 29 de diciembre de 2004, núm. 313 (Incluye corrección de errores publicada en BOE núm. 87, de 12 de abril de 2005).
- España. LO 3/2007, de 22 marzo. Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, de 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 a 12645.
- España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE, de 31 de diciembre de 2003, núm. 313, pp. 46874 a 46992.
- España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, núm. 89, de 13 de abril de 2007. Actualizada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, núm. 261, de 31 octubre de 2015.

7.1.2.- Resoluciones administrativas

- España. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. BOE, de 1 de junio de 2011, núm. 130, pp. 53970 a 54013.
- España. Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la

Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. BOE, de 1 de junio de 2011, núm. 130, pp. 53956 a 53969.

- España. 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. BOE, de 8 de agosto de 2011, núm. 189, pp. 90134 a 90150.

7.1.3.- Protocolos

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza.
- Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la Universidad de Sevilla.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valencia.

7.2.- Páginas web

- www.rae.es - consultado el 20 de septiembre de 2016.
- www.ine.es - consultado el 20 de septiembre de 2016.
- <http://www.ine.es/FichasWeb/RegProvincias.do?codMapa=50> - consultado el 21 de septiembre de 2016.
- Migliano, A., & Dyble, M. (2015). *¿Por qué la agricultura tiene la culpa de la desigualdad de género?* - BBC Mundo. BBC Mundo. Recuperado de, http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150519_agricultura_igualdad_genero_lp - consultado el 29 de septiembre de 2016.
- Simón, P., Bengoechea, M., & Ariño, S. (2006). *En femenino y en masculino*. Nombra en red. Recuperado de, <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/Nombra%20en%20red.pdf> - consultado el 1 de diciembre de 2016.
- Martínez Ten, L., & Escapa Garrachón, R. (2017). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública. Las políticas de igualdad y sus estrategias*. Recuperado de,

Trabajo de Fin de Grado

http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf - consultado el 10 de diciembre de 2016.

- Schonard, M. (2017). *La igualdad entre hombres y mujeres*. La igualdad entre hombres y mujeres - Europa EU. Recuperado de, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.8.pdf - consultado el 15 de diciembre de 2016.
- Universidad Autónoma de Madrid - *A través de un protocolo de prevención y buenas prácticas, la Universidad Autónoma de Madrid busca erradicar las situaciones de acoso en el ámbito laboral*. (2017). Uam.es. Recuperado de, http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242649910548/1242691761647/noticia/noticia/A_traves_de_un_protocolo_de_prevenccion_y_buenas_practicas_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_busca_e.htm - consultado el 10 de marzo de 2017.
- Borraz, M. (2017). *"Tardamos en denunciar acoso en la universidad porque su estructura feudal nos silenció"*. eldiario.es. Recuperado de, http://www.eldiario.es/sociedad/Tardamos-denunciar-universidad-estructura-silencio_0_600890654.html - consultado el 10 de marzo de 2017.
- Casas Cancer, E. *Acoso sexual en el trabajo*, Cap. 6, Asepeyo. Recuperado de http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf - consultado el 16 de marzo de 2017.
- Martín-Arroyo, J. (2017). *La Universidad de Sevilla prohíbe la entrada en la facultad al catedrático condenado por abusos sexuales*. EL PAÍS. Recuperado de, http://politica.elpais.com/politica/2017/01/10/actualidad/1484063256_545887.html - consultado el 12 de abril de 2017.
- Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra discriminación en la Junta de Andalucía. (2017). Recuperado de, http://educacionadistancia.juntadeandalucia.es/http://educacionadistancia.juntadeandalucia.es/profesorado/autoformacion/pluginfile.php/5231/mod_resource/content/6/Unidad%202_Prevenici%C3%B3n%20del%20Acoso.pdf - consultado el 2 de junio de 2017.

7.3.- LIBROS

- Beauvoir, Simone de (1949). *El segundo sexo*. Madrid. Cátedra. Trad. Alicia Martorell. (2005)
- Crawford, M. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Lévi-Strauss, Claude (1949). *Las estructuras elementales del parentesco*. Barcelona: Paidós. Traducción Marie Thérèse Cevasca (1988)
- Lorente, Miguel (2014). *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros*. Barcelona: Ed. Planeta.
- Scott, Joan W. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Amelang, J.S.- Nash, M. *Historia y Género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Ed. Alfons el Magnànim. IVEI.pp. 23-55.

- Vallejo Dacosta, R., Sanagustín Fons, M., Torrente Gari, S., Pedrosa Alquézar, S., & Romea Martínez, A. (2013). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

ANEXO I

Campaña para la prevención del acoso sexual

#lascosasclaras

no es no

PARA EVITAR SITUACIONES INCÓMODAS

LAS COSAS CLARAS DESDE EL PRINCIPIO

ANEXO II

per una festa
lliure
de sexisme

SI VEUS O VIUS
UNA AGRESSIÓ,
TRUCA A SEGURETAT
93 581 25 25

NO SIGUIS PAPARRA!

PesAT

MIRADES LASCIVES
BROMES SEXISTES
INSULTS
HUMILIACIONS
TOCAMENTS
NO DESITJATS
INSISTÈNCIA
ASSETJAMENT
GELOSIA

#FMlliuredassetjament

F M U A B 2 0 1 6

Observatori per a la Igualtat UAB

UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

@OBSERVATORI_UAB
OBSERVATORIGUALTATUAB