

IV JORNADA DE REFLEXIÓN SOBRE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD

*De la Prevención Primaria a la Cuaternaria en el Acoso
Propuestas de Actuación*

14 de diciembre de 2023

Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología
Universidad de Sevilla



**Mesa: “Prevención Terciaria
Tenemos un caso ¿Qué hacemos y cómo?”**

Rocío Mateo Medina

Abogada feminista

rmateomedina@gmail.com

PUNTO DE PARTIDA....

Conocimiento situado/ Paradigma feminista:

- **Letrada en el Servicio Andaluz de Defensa Legal en caso de Discriminación por razón de sexo, UGT-A e Instituto Andaluz de la Mujer, con defensa procesal de casos en la jurisdicción social y penal.**
- **Experta en asesoramiento técnico-jurídico al CPEIA de la US.**
- **Docente de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buen Trato de la US.**
- **Asesora jurídica acompañando casos ante la CEIA en la UPO.**
- **Como trabajadora, y compañera de trabajo.**



CASO RUBIALES 20/08/2023



CASO NEVENKA 26/3/2001

NO SON CASOS AISLADOS ES LA PUNTA DEL ICEBERG



CASO IVECO 25/05/2019



CASO LA MANADA 7/7/2016



MOVIMIENTO #MeToo OCTUBRE 2017



VIOLENCIA DE GÉNERO



¿QUÉ ES LA CULTURA DE LA VIOLACIÓN?

La expresión fue acuñada por el feminismo en los años 70 en EEUU, y se refiere al conjunto de creencias, ideas y actitudes que justifican y normalizan las violencias sexuales y que, según la ONU, es “omnipresente”.



“La cultura de la violación es para las víctimas una red donde quedan atrapadas. El agresor fabrica una parte de la red, pero nunca está solo. La permisividad social y la impunidad son sus cómplices”.

ÁNALISIS DEL CASO:

- 1. ¿Cómo se puede discernir y concluir si es o no acoso sexual?.**
- 2. ¿Qué podemos hacer desde las universidades?.**
- 3. ¿Se puede actuar desde las universidades, si se considera que los hechos son constitutivos de acoso sexual?.**
- 4. ¿Tiene la Universidad el deber de denunciar?.**
- 5. ¿Cómo se definiría la figura de la asesora/o jurídica/o?, ¿Es necesaria, conveniente?.**

RELATO DE MARÍA: ¿CÓMO SE PUEDE DISCERNIR Y CONCLUIR SI ES O NO ACOSO SEXUAL?

- ✓ Víctima: Profesora universitaria.
- ✓ Agresor: Profesor universitario.
- ✓ Lugar: Sala del profesorado.
- ✓ Hechos:
 - Comentarios aspectos físicos.
 - Tocamiento mano en la rodilla y muslo.
 - Insistencia que se fuera a su casa con él.
 - Tocamiento abrazo.
 - Le persigue.
- ✓ Emociones/sentimientos de la víctima:
 - Extrañeza. - Asco.
 - Vergüenza de no saber pararlo tajantemente.
 - Ganas de llorar. - Ganas de ducharse.
 - Miedo.
- ✓ Reacción de la víctima:
 - No supo reaccionar. - Se queda petrificada. - Temblores.
 - No podía respirar. - “Es como si el cerebro se hubiera apagado”.
 - No podía mirarlo a la cara. - No podía hablar “No me salían las palabras”

Definición según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

ACOSO SEXUAL

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.

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.

TIPICACIÓN DEL DELITO DE ACOSO SEXUAL: ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO PENAL

“El que solicitare **favores de naturaleza sexual**, para sí o para un tercero, **en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga**, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima **una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses”.

TIPO AGRAVADO:

“Si el culpable de acoso hubiera cometido el hecho **prevaliéndose de una situación de superioridad** laboral, docente o jerárquica, **o sobre una persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas** que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses”.

ELEMENTOS QUE DEFINEN EL ACOSO SEXUAL

1. Solicitud de favores y/o comportamientos de carácter sexual.
2. Una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual.
3. Una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante para la víctima.

Según la Doctrina del TC y TS

Distingue dos modalidades de acoso sexual:

Chantaje sexual: Es el realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima, que condiciona directa o indirectamente alguna decisión laboral o docente a la aceptación de la propuesta sexual.

Acoso ambiental: Comportamientos de carácter sexual realizado por persona jerárquicamente superior o no a la víctima que tiene como consecuencia un ambiente laboral hostil.

**SENTENCIA Nº 1569/2023, DE 27 DE NOVIEMBRE
SECCIÓN CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO**

- ✓ Primera sentencia que se pronuncia por primera vez sobre el acoso sexual **en el ámbito administrativo y disciplinario.**
- ✓ Establece que no exige que el comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual sea explícito, sino que **puede ser implícito, siempre que resulte inequívoco.**

“Hay formas de conducirse que, aun siendo implícitas, resultan inequívocas dentro de un determinado ambiente cultural”

- ✓ Hechos: Constantes muestras de atención no requeridas durante el período comprendido entre junio de 2016 y junio de 2018. Dichas muestras de atención se concretaban en convocatorias al despacho del Jefe del Servicio por motivos no profesionales, llamadas de este al móvil y al busca, y trato diferente en lo relativo a la inclusión de fotografías en la página web del servicio y otras actividades del mismo.

SENTENCIA Nº 1569/2023, DE 27 DE NOVIEMBRE
SECCIÓN CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO

✓ **Criterios o indicios racionales de un comportamiento constitutivo de acoso sexual:**

1.- La existencia o inexistencia de aceptación libre por parte de la persona afectada. **Además, incluso si hubiera consentimiento, si existiere un comportamiento gravemente atentatorio contra la dignidad de la persona afectada podría constituir acoso sexual.**

2.- El contexto (profesional, docente, etc.) en que el comportamiento se ha producido, **valorando hasta qué punto la persona afectada hubiere podido eludir los requerimientos y las molestias.**

3.- La dimensión temporal, pues a menudo no tiene el mismo significado, ni la misma gravedad, un suceso aislado o toda una serie sostenida y continuada de actos.

SENTENCIA Nº 1569/2023, DE 27 DE NOVIEMBRE
SECCIÓN CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO

- ✓ **“La definición del acoso sexual es más amplia a efectos disciplinarios que a efectos penales.** Ello se debe no solo a que el Derecho Penal opera solo contra las transgresiones más graves de los bienes jurídicos, sino también a que **en la esfera disciplinaria se tutela también el correcto funcionamiento de los servicios públicos, y por tanto, pueden y deben sancionarse conductas que no serían penalmente reprochables.** Esta mayor amplitud de lo disciplinario no supone, como se ha visto, merma de la exigencia de la tipicidad.
- ✓ *“ (...) el comportamiento del recurrente estuvo guiado por la lóbido, fue continuado durante dos años y **no tuvo ninguna clase de acogida por parte de la persona afectada, que además era su subordinada,** no cabe sino concluir que la calificación como infracción muy grave de acoso sexual es ajustada a Derecho.”*
- ✓ Infracción muy grave: Artículo 95.2 b) del Estatuto del Empleado Público.

¿QUÉ PODEMOS HACER DESDE LAS UNIVERSIDADES?

✓ Título V de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: El Principio de igualdad en el empleo público.

✓ Artículo 51 e): Criterios de actuación de las Administraciones públicas

“Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”

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

- COMPROMISO
- PREVENIR
- NO TOLERAR

¿QUÉ PODEMOS HACER DESDE LAS UNIVERSIDADES?

✓ Estatutos de la Universidad:

- Principio de Igualdad, defensa de los DDHH, etc.
- Potestad sancionadora del Rector/Rectora.

✓ Aplicación del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a:

- Deberes y principios: Código de Conducta Artículos 52-54
- Infracción muy grave: Artículos 95.2 b)
- Régimen disciplinario: Artículos 93-98

✓ Tres principios del Procedimiento disciplinario:

1. Eficacia
2. Celeridad
3. Economía procesal

✓ Medidas provisionales/cautelares: Suspensión de funciones máximo 6 meses, artículo 98.3

¿Se puede actuar desde las universidades, si se considera que los hechos son constitutivos de acoso sexual?

¿Tiene la Universidad el deber de denunciar?

- ✓ **Aplicación del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a:
- Artículo 94.3: Suspensión si existen indicios de criminalidad**
- ✓ **Artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal: Obligación de denunciar al Ministerio Fiscal, aquellas personas que, por sus cargos, profesiones tienen conocimiento de un delito.**
- ✓ **El delito de acoso sexual es un delito semipúblico, se requiere la denuncia de la víctima.**

**¿Cómo se definiría la figura de la asesora/o jurídica/o?
¿Es necesaria, conveniente?**

- ✓ **Persona experta que dará un asesoramiento técnico especializado a la comisión, comité del Protocolo de Prevención, Evaluación, Investigación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo de las Universidades.**
- ✓ **Desde una perspectiva de género, externa a la universidad, lo que permitirá una mirada más global, poniendo el foco en los aspectos de gran relevancia:**
 - **Revisión de todas las pruebas que coste en el expediente.**
 - **Marco normativo y conceptual.**
 - **Doctrina jurisprudencial.**
 - **Encuadre de los hechos denunciados al marco normativo y doctrina jurisprudencial**
 - **Conclusiones**
 - **Recomendaciones**
- ✓ **Además de necesaria, pertinente y eficaz.**

Para finalizar...



Carta de
Nevenka
Fernández a
Jenni Hermoso

“Sé que aún queda camino por recorrer para que la sociedad española entienda qué significan los abusos contra nuestra libertad, nuestros cuerpos y en definitiva nuestra dignidad, pero he visto que hemos avanzado, que hay una España que ha comprendido que no podemos continuar diciendo que está bien lo que está mal, que no podemos continuar mirando de lado o al lado contrario, señalando a las víctimas en vez de a los que abusan, y en esa España, en realidad, de la que nunca me fui, hay un montón de gente que ha gritado y seguirá gritando que no estáis solas.

(...)

Mentirán y tratarán de ensuciar, presionarán, ridiculizarán e insultarán. Se juegan mucho. Pero la dignidad es más fuerte.

Por eso he decidido enviaros este mensaje, porque HABLAR continúa siendo necesario para seguir defendiendo nuestra dignidad, y porque el coraje de hacerlo es un acto de vida. Y nadie tiene derecho a arrebatárnosla.

Por nosotras, pero también por todas las que no pueden hacerlo, y por las que no son escuchadas, y por todas las que antes lo hicieron y las que vienen detrás.” ❤️