

CURSO 2024-2025

Trabajo de Final de Grado: La prevención del acoso sexual en el ámbito universitario: ejemplo práctico en la UMH



Alumnas: Ania Amorós Almendros y Amanda María Cruz Berna

Tutora: Rosario Carmona Paredes

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Grado en Derecho

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	5
PALABRAS CLAVE/KEYWORDS	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL ACOSO EN SUS MÚLTIPLES VERTIENTES.	9
Marco Normativo:	9
Normativa Unión Europea	9
Normativa estatal	11
Comunidad Valenciana	15
Normativa Universitaria	16
1.1. Definición Acoso	21
1.1.1. Distinción con el delito de coacciones	23
1.2. Acoso escolar	25
1.3. Ciberacoso	27
1.4. Acoso laboral	29
1.5. Acoso sexual	33
1.5.1. Acoso sexual penal	35
1.5.2. Acoso sexual en el ámbito del trabajo	37
CAPÍTULO II: PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	41
2.1. Acoso sexual en la Universidad	41
2.2. Prevención del acoso en la Universidad Miguel Hernández de Elche	43
Unidad de Igualdad UMH	46
II Plan de Igualdad de la UMH	47
Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche.	50
CAPÍTULO III: PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA DEL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES	56
3.1. Casos	57

3.2. Tipos de acosos sexuales en el ámbito universitario	59
CAPÍTULO IV. TRABAJO PRÁCTICO: CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	61
CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
LEGISLACIÓN	72
UNIÓN EUROPEA	72
NORMATIVA NACIONAL	72
WEBGRAFÍA	75
SENTENCIAS TRATADAS	78



ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CASA	Comisión de actuación ante situaciones de acoso
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
CP	Código Penal
IA	Inteligencia artificial
LO	Ley Orgánica
RUIGEU	Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
TFGi	Trabajo de fin de grado interdisciplinar
UMH	Universidad Miguel Hernández
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social



RESUMEN

Este proyecto interdisciplinar que une los grados de Derecho y Bellas Artes se centra en primer lugar en la investigación de las distintas formas de acoso, centrándonos en el acoso sexual en el ámbito universitario. De esta manera, la conceptualización jurídica desarrollada en el presente trabajo, se establece como base del segundo objetivo del mismo, la realización de una campaña de difusión acompañada de la elaboración de “Zona Roja”, un cómic elaborado por las estudiantes de Bellas Artes, cuya finalidad es darle visibilidad a los distintos comportamientos constitutivos de acoso que pueden darse en la universidad y a su vez, difundir el Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández (en adelante Protocolo), puesto que se desconocen los mecanismos de protección existentes con carácter generalizado.

ABSTRACT

This interdisciplinary project that unites the degrees of law and fine arts focuses firstly on the investigation of the different forms of harassment, focusing on sexual harassment in the university environment. In this way, the legal conceptualisation developed in this work is established as the basis of the second objective of thereof, the implementation of a dissemination campaign accompanied by the development of ‘Zona Roja’, a comic made by the students of fine arts, whose purpose is to give visibility to the different behaviours constituting harassment that can occur at the university and in turn, disseminate the Protocol for Prevention and Action in situations of sexual harassment, harassment based on sex or sexual orientation of the University Miguel Hernández, since the existing mechanisms of protection are unknown in a generalised way.

PALABRAS CLAVE/KEYWORDS

Acoso, Acoso sexual, Acoso en el ámbito universitario

Harassment, Sexual Harassment, Harassment in the University Environment

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual, es una realidad que lleva aparejada el desconocimiento y la desconfianza en los medios de prevención y actuación existentes. Estos factores incrementan tanto la afectación para la persona, como el desconocimiento de las cifras reales, Siendo esto así, conceptualizamos el acoso sexual como “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”.¹

Especialmente, el acoso sexual en el ámbito universitario, es una problemática cuya relevancia se ha visto multiplicada dado el creciente número de casos que se están dando a conocer en las últimas fechas. Diversos estudios, como el proyecto europeo *UniswithHeart* sobre mecanismos de apoyo a las víctimas de acoso sexual en las universidades, concluyen que esa falta de confianza, se debe a las relaciones de poder existentes en la estructura universitaria y al temor ante posibles represalias que éste puede conllevar. Pero más aún, porque hay desconocimiento de las medidas de protección existentes en las universidades como los protocolos de actuación y prevención de acoso sexual. Esto supone una barrera innegable a favor del silencio de las víctimas, teniendo como consecuencia principal que conductas seguramente constitutivas de acoso se vean minimizadas y normalizadas en el contexto universitario.

Por todo ello, el objetivo principal de este trabajo es la elaboración de un estudio sobre el acoso sexual en el ámbito universitario con la finalidad de visibilizar la problemática existente. A su vez se plantean los siguientes subobjetivos: revisión jurisprudencial y bibliográfica del concepto de acoso, la planificación de la campaña de difusión del Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo de la UMH, y su correspondiente difusión por los distintos campus, San Juan, Altea, Orihuela Salesas y Desamparados y Elche.

El presente trabajo se realiza en el marco de unas prácticas llevadas a cabo en la Unidad de Igualdad de la Universidad en colaboración con la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH.² La pretensión es enmarcar este estudio como aprendizaje-servicio, ya que se trata de “una

¹ Art 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>. (Consultado el 23 de mayo).

² Cátedra Clínica Jurídica. Universidad Miguel Hernández. Disponible en: <https://clinicajuridica.umh.es/presentacion/>. (Consultado 23 de mayo).

metodología pedagógica que fomenta el aprendizaje de los estudiantes a través de su participación activa en experiencias asociadas al servicio comunitario. De esta forma, la metodología utilizada les permite involucrarse directamente con aquellos a quienes ofrece un servicio, adaptándose a sus necesidades y a una realidad que a menudo es muy diferente a la que viven en las aulas”.

Finalmente, la metodología llevada a cabo en este trabajo será múltiple. En primer lugar, de revisión bibliográfica y análisis jurisprudencial a través de bases de datos especializadas buscando la actualidad y novedad. A continuación, se hará una revisión de los estudios que se han llevado a cabo en materia de acoso sexual en el ámbito universitario. Una particularidad de este TFG es que presentará un formato Interdisciplinar, en el que se combinarán la investigación jurídica ya mencionada, por parte de las alumnas del Grado de Derecho y la creación de un cómic como ejemplo práctico para su difusión diseñado por dos estudiantes del Grado de Bellas Artes.

La interdisciplinariedad del trabajo pretende fomentar un sistema de colaboración entre distintos grados, creando así proyectos que unan distintas disciplinas. La idea surgió tras la polémica surgida con el estudiantado de Bellas Artes por la utilización de un programa de inteligencia artificial para generar la imagen que se usó como portada del díptico realizado en la conmemoración del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, durante el curso 2023-2024, para la difusión del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y por identidad sexual.

El presente trabajo se desarrollará a través de 4 capítulos, siendo el primero de un análisis conceptual del acoso en sus múltiples vertientes, comprendiendo la definición propia del acoso, así como su distinción con figuras afines, como la coacción. Brevemente, por otro lado, se abordará al acoso laboral y el acoso sexual penal, definiéndolos en primer lugar, y estableciendo aquellos criterios que resultan necesarios para su consideración.

El capítulo dos por otro lado, estará dirigido a la prevención del acoso sexual en las universidades, en el mismo se abordarán distintos subpuntos como el acoso sexual en la universidad y paralelamente la situación específica de la UMH, así como el II Plan de Igualdad y los protocolos existentes en la Universidad, entre otros.

En el tercer capítulo, se expondrá con un mayor desarrollo la situación universitaria en relación con el acoso sexual, para ello se hará uso de las últimas noticias y datos sobre la materia, así como como el análisis de la jurisprudencial de la misma, con el objetivo de fijar los elementos comunes de las distintas tipologías de casos y los elementos diferenciadores de los mismos.

El siguiente y último capítulo, titulado *Trabajo práctico de campaña de difusión protocolo de acoso sexual*, será una memoria de la campaña de difusión llevada a cabo para dar a conocer el mismo durante el curso 2024-2025, que constará de la realización de un cómic sobre distintos casos de acoso y una posterior exposición del mismo por los campus que componen la Universidad Miguel Hernández de Elche.



CAPÍTULO I: ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL ACOSO EN SUS MÚLTIPLES VERTIENTES.

Con el objetivo de comprender el acoso en sus múltiples vertientes, en primer lugar, abordaremos un análisis jurídico de la normativa, tanto internacional como estatal y de la Comunidad Valenciana donde se regula el acoso, con el fin de adoptar medidas enfocadas en la erradicación de todo tipo de violencia y el establecimiento de garantías para la víctima.

En segundo lugar, abordamos el concepto y normativa de distintos tipos de acoso, como es el acoso escolar, puesto que podríamos decir que es la antesala del acoso universitario; el ciberacoso, que supone actualmente un verdadero problema por la magnitud de los casos que se dan del mismo. El acoso laboral, también conocido como “*mobbing*”; y por último, el acoso sexual, donde se subdividirá en acoso sexual penal y acoso sexual laboral.

Por último, señalar que el presente capítulo supone una contextualización genérica del acoso, con el fin de llegar a una mayor comprensión del capítulo tercero que se centra en el acoso universitario, donde se manifiestan distintos tipos de acoso, especialmente entre el estudiantado y entre estudiantado y profesorado, pero también, el acoso laboral, pues la universidad no deja de ser una institución pública con personal laboral prestando servicios en ella.

Marco Normativo:

Normativa Unión Europea

En relación al marco normativo europeo es importante hacer alusión a La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que enfoca su título III en la Igualdad, estableciendo en el artículo 21 del mismo el derecho a la no discriminación y en el artículo 23 el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres³.

En concreto, el artículo 21 dispone que “*1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*”

³ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>. (Consultado 13 de abril de 2025).

2. *Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares*”.

Y por otra parte, el artículo 23 determina que *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.

Asimismo cabe mencionar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que tiene por objeto según lo dispuesto en su artículo primero *“garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, es por ello que la misma contiene las disposiciones requeridas para la aplicación del principio de igualdad de trato tanto en el acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluido el salario; y los regímenes de seguridad social⁴”*.

Asimismo, el segundo artículo de la misma incluye entre sus definiciones, los conceptos de acoso⁵ entendido como *“cuando una conducta no deseada relacionada con el sexo de una persona ocurre con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona y de crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”* y acoso sexual⁶ definido como *“cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual, con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*, de especial relevancia en el presente trabajo.

⁴ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

⁵ Ibidem, do.

⁶ Ibidem, d).

Por otro lado, es de suma importancia referirse a la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se traspone el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. El mismo aspira a poder prevenir los casos de acoso sexual, intimidación y violencia física en el trabajo y a gestionar problemas derivados de los mismos en el caso de ser necesario. Además, tal y como se dispone en el mismo, se condena *“toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones. Se pide a las empresas de Europa que adopten una política de tolerancia cero frente a este comportamiento y que especifiquen procedimientos para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan. Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que intervenga una persona en quien confían tanto la dirección como los trabajadores. Las denuncias deben examinarse y tratarse rápidamente. Deben respetarse los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo. Se tomarán medidas apropiadas contra los autores de estos actos, que irán de la sanción disciplinaria al despido, y las víctimas recibirán apoyo para su reintegración, en caso necesario”*⁷.

Por último, en relación con la normativa comunitaria es indispensable mencionar la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. La misma en lo que respecta a la violencia en los espacios públicos pide a la Comisión que se desarrolle una definición de espacio público, teniendo en cuenta la evolución actual de las tecnologías de la comunicación, y que, por lo tanto, se incluyan los espacios públicos virtuales como las redes sociales y las páginas web⁸.

Normativa estatal

En relación con el marco normativo estatal en la materia tratada en el presente trabajo, cabe destacar en primer lugar, los artículos 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1 de la Constitución Española. El artículo 9.2 CE dispone que *“corresponde a los poderes públicos promover las*

⁷ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM/2007/0686 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52018IP0331>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

*condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*⁹. El art 10 CE por su parte, establece “que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social¹⁰”. Asimismo, la CE menciona en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, razón, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social¹¹”. En relación con los derechos fundamentales y las libertades públicas el artículo 18 CE, menciona en su inciso primero que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.”¹²

Por último, la carta magna consigna en el artículo 35.1 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 hacer discriminación por razón de sexo¹³”.

En segundo lugar, es necesario mencionar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género puesto que la misma tiene por objeto según lo establecido en su artículo primero: “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

La ley enfoca la violencia de género desde una perspectiva integral y multidisciplinar de modo que abarca no sólo los aspectos preventivos de la misma por los que establece medidas de

⁹ Constitución Española 1978, Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). (Consultado el 13 de abril de 2025).

¹⁰ *Ibidem*, art 10.1.

¹¹ *Ibidem*, art 14.

¹² *Ibidem*, art 18.

¹³ *Ibidem*, art 35.1.

sensibilización e intervención en los ámbitos educativo, sanitario y en el campo de la publicidad. Sino que en lo relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia se garantiza el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada¹⁴ y el derecho a la asistencia jurídica gratuita.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su artículo 1.2 que *“La finalidad de la presente Ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual¹⁵”*. Entre las políticas recogidas el artículo 18 incluye la elaboración de protocolos de prevención y actuación en materia educativa, sanitaria, sociosanitaria y social, como responsabilidad institucional de detección de las violencias sexuales.

Finalmente, por la repercusión jurídico-sancionadora en materia laboral, es conveniente incorporar al listado, 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, que establece en el artículo 7. 13 como infracción grave en primer lugar, no cumplir con las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, incluye como infracciones muy graves en su artículo 8.13 y 8.13 bis, *“el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma; y el acoso*

¹⁴ Asistencia social integrada: Es el derecho a servicios sociales de atención permanente psicológica, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La finalidad de estos servicios es dar cobertura a las necesidades derivadas de la situación de violencia para que, a través de los mismos, puedan recibir asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos, conocer los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social. Además de, acceder a los diferentes recursos de alojamiento en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas. Comisionado para la lucha contra la violencia sobre la mujer. GVA (Consultado 13 de abril).

¹⁵ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>. (Consultado el 13 de abril de 2025).

por razón de ...orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo¹⁶”.

Por su parte el Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Trabajadores¹⁷, establece en el artículo 4.2.e el derecho *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.¹⁸ A su vez el artículo 54.g del mismo dispone como causa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa¹⁹”.*

Seguidamente y teniendo en cuenta que este trabajo se centra en una administración del sector público cabe incluir a dicho listado normativo, 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 Público²⁰, la cual incorpora en su Capítulo primero y en concreto, en su artículo 14.h como derecho individual, *“el respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”.*

¹⁶ 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con_ (Consultado el 13 de abril de 2025).

¹⁷ Estatuto de los trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. (Consultado 13 de abril).

¹⁸ *Ibidem*. Artículo 4.2 e).

¹⁹ *Ibidem*. Artículo 54 g).

²⁰ 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>. (Consultado 13 de abril de 2025).

Por otro lado establece como faltas disciplinarias en el artículo 95.b *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual”*. El apartado o) por su parte también incluye como faltas disciplinarias el acoso laboral.

Por último, en relación con esta ley la disposición adicional séptima de la misma, enfocada en los Planes de igualdad, establece la obligatoriedad de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para ellos, las mismas deberán al inicio de cada legislatura aprobar un Plan de igualdad entre mujeres y hombres. Este último deberá ser remitido al Registro de Planes de Igualdad, acompañado de los protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todo ello con la finalidad de conseguir un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Para finalizar, cabe destacar la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²¹ así como el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, en las que se hará más hincapié a lo largo del presente trabajo²².

Comunidad Valenciana

El marco normativo en la Comunidad Valenciana en relación con el acoso sexual, se apoya en dos leyes distintas, en primer lugar, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> (Consultado 13 de abril de 2025).

²² Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. INVASSAT. Disponible en [criterio técnico](#) (Consultado 13 de abril de 2025).

La Ley 9/2003, tiene como finalidad establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación en el ámbito de la Comunidad Valenciana y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres²³. Por otro lado, el objetivo de la ley 7/2012, de 23 de noviembre, es la “adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat...”²⁴

Normativa Universitaria

En relación con el acoso en el contexto universitario cabe mencionar por una parte 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, que establece como faltas disciplinarias en su artículo 95.b²⁵ “*toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.*” A su vez el artículo 95.o dispone como falta disciplinaria también, el acoso laboral.²⁶

Y por otra parte, es de suma relevancia en dicho contexto aludir a la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, que recoge en su artículo 3.1.c, que las normas de convivencia de las Universidades Públicas y Privadas promoverán “*la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*”²⁷ Además, el apartado

²³ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9/con> (Consultado el 21 de marzo).

²⁴ Artículo 1 Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://dogv.gva.es/es/eli/es-vc/l/2012/11/23/7/con/> (Consultado el 21 de Marzo).

²⁵ *Ibidem*. Artículo 95.

²⁶ *Ibidem*. Artículo 95 o).

²⁷ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3> (Consultado 6 de mayo de 2025).

tercero del mismo, indica que *“Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas incluirán, asimismo, medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación, o el acoso por las causas señaladas en el apartado 2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*. En relación con las medidas de protección y respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso, el artículo 4.4 , determina que *“En el desarrollo de estas disposiciones, las universidades asegurarán que cualquier actuación frente a situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c) se ajustará a los siguientes principios: a) Enfoque de género: las determinaciones de las Normas de Convivencia incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley. Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social. b) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento. c) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. d) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas. e) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. f) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia, en los términos previstos en la normativa*

aplicable".²⁸ En relación con el procedimiento disciplinario fijado el artículo 18 en su apartado e. indica como principio rector del procedimiento el "*Respecto de aquellos casos que involucren conductas que pudieran constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación los principios previstos en el artículo 4.4. Asimismo, deberán garantizarse medidas adecuadas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas. Las universidades promoverán que dicho acompañamiento se realice, preferentemente, por personas del mismo sexo de la víctima si esta así lo manifiesta, aplicando los protocolos específicos correspondientes.*"²⁹

Por último, en lo referente a esta ley resulta muy relevante señalar la disposición adicional cuarta que en relación con la Aprobación de las Normas de Convivencia y de las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso, dispone que "*En el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley y en los términos de lo dispuesto por los artículos 3 y 4, las universidades públicas y privadas aprobarán sus Normas de Convivencia, que incluirán las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Las universidades podrán incorporar a dichas Normas de Convivencia aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes, en todo caso ajustándolas a lo dispuesto por esta ley*".³⁰

Por último, es necesario aludir brevemente a la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. dado que menciona en su preámbulo que "*El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos*".

²⁸ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-2978>. (Consultado el 6 de mayo de 2025).

²⁹ *Ibidem*. Artículo 18 e).

³⁰ *Ibidem*. Disposición cuarta.

El artículo 3 de la misma, ofrece un listado de definiciones de vital importancia para la elaboración del presente trabajo, destacando tres de ellas: “a) *Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.* b) *Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.* c) *Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación”.*³¹

La misma establece en su artículo 6 la obligatoriedad de que “*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico, para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans*”³².

Siguiendo con la misma, es importante mencionar los artículos 21 y 22 que regulan las medidas aplicables en el ámbito escolar. El artículo 21 por su parte establece que “*Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias: a) Colaborarán con los centros educativos en las acciones dirigidas a fomentar el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las*

³¹ Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (TREBEP). Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en; <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>.(Consultado 7 de mayo de 2025)

³²*Ibidem*. Artículo 6.

personas LGTBI. b) *Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia. c) Impulsarán la adopción de planes de coeducación y diversidad que contemplen, entre otras, acciones relacionadas con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI. 2. Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta ley*".³³

En consonancia, el artículo 22.d dispone que *"El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI con el fin de capacitarlo para: d)El funcionamiento de los protocolos de actuación que deben establecerse de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia"*.³⁴

Las medidas contra el ciberacoso se encuentran mencionadas en el artículo 29 cuando dice que *"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para prevenir y erradicar el ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como para sensibilizar sobre el mismo, sin perjuicio de sus posibles consecuencias penales, prestando especial atención a los casos de ciberacoso en redes sociales a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI. Los servicios públicos de protección y de ciberseguridad desarrollarán campañas de concienciación en materia de ciberseguridad y prevención del ciberacoso para la ciudadanía, así como protocolos especiales de atención en casos de ciberacoso a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI"*.³⁵

Por último, es sustancial citar el artículo 61 de la misma pues el mismo dice que *"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán protocolos de apoyo*

³³ *Ibidem.* Artículo 21.

³⁴ *Ibidem.* Artículo 22.

³⁵ *Ibidem.* Artículo 29.

*y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico, para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans”.*³⁶

1.1. Definición Acoso

Si bien el acoso ha sido definido por múltiples organismos y normativas enfocadas a la radicalización de la discriminación, cabe señalar que el mismo varía según el tipo de acoso, por los propios elementos que lo caracterizan. No obstante, el Código Penal (en adelante CP) recoge una definición de acoso en su artículo 172 TER CP señalando que *“se enmarca dentro de los denominados delitos contra la libertad. Se comete cuando se persigue o acosa a una o varias personas de forma insistente y reiterada, sin autorización legítima, de forma que se llega a provocar una grave alteración en la vida cotidiana de la víctima.”*³⁷

El delito de acoso se incluyó por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 172 TER CP anteriormente señalado. Fue de esta forma como España cumplía el compromiso asumido con la ratificación el 27 de mayo de 2014 del Convenio de Estambul de 2011, del Consejo de Europa, sobre prevención y lucha contra la violencia doméstica, el cual, recoge en su artículo 34 la obligación de los Estados miembros de penalizar el acoso.³⁸

Ahora bien, esta norma estaba pensada para proteger a las mujeres frente a actos de hostigamiento llevados a cabo por sus exparejas. Sin embargo, al tratarse de un delito de resultado, son muchas las denuncias que concluyen con un auto de sobreseimiento o mediante sentencia absolutoria al no poder demostrarse la alteración de la vida cotidiana que exige el tipo penal.³⁹

³⁶ *Ibidem*. Artículo 61.

³⁷ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3439>. (Consultado: 17 de abril 2025)

³⁸ Artículo 34: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad”. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947. (Consultado: 17 de abril de 2025)

³⁹ ROIG TORRES, Margarita: *El delito de acoso del artículo 172 TER del código penal: Las reformas de las Leyes Orgánicas 10/2022, de 6 de septiembre y 1/2023, de 28 de febrero*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2023. Pág 13.

Así mismo, dada la gravedad de los actos, el Tribunal Supremo en la sentencia 324/2017 del 8 de mayo⁴⁰, estableció que no fuera preciso la existencia de cambios reales, sino constatar el hostigamiento, destacando que *“No es sensato ni pertinente ni establecer un mínimo número de actos intrusivos como se ensaya en algunas definiciones, ni fijar un mínimo lapso temporal. Pero sí podemos destacar que el dato de una vocación de cierta perdurabilidad es exigencia del delito descrito en el art 172 ter CP, pues solo desde ahí se puede dar el salto a esa incidencia en la vida cotidiana”*. Por otro lado, en una resolución más reciente en 2022, estableció la exigencia de la alteración efectiva de la vida cotidiana señalando que *“No basta con constatar que la conducta es de tal naturaleza que provocaría o podría provocar una alteración grave de la vida cotidiana de la víctima. El legislador bien pudo configurar así el delito, exigiendo solamente la potencialidad de los actos para causar esa alteración. Pero, según la ley, es necesario que tal alteración haya tenido lugar”*.⁴¹

Se entenderán por actos de hostigamiento, de acuerdo con el art 172 TER CP *“1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física. 2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas. 3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella. 4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella”*.

Por otro lado, la reciente modificación normativa por la Ley Orgánica 10/2022, del 6 de septiembre, introduce el apartado quinto con el fin de ampliar los instrumentos de protección de las víctimas, recogiendo que *“El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses.”*⁴²

⁴⁰ STS, Sala de lo Penal, Sección 911. Sentencia 324/2017 de 8 de mayo de 2017. Rec.: 1775/2016. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)

⁴¹ STS, Sala de lo Penal. Sentencia 628/2022 del 23 de junio de 2022. Rec.:4682/2019. Disponible en: <https://vlex.es/vid/907583211>.

⁴² Ley Orgánica 10/2022, del 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>. (Consultado: 17 de abril de 2025).

1.1.1. Distinción con el delito de coacciones

Como ya avanzamos en la exposición de motivos del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche, señalaba que el acoso constituye actos de coacción, constituyendo una forma grave de discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad. Por ello, es importante tratar las diferencias entre el delito de acoso y el delito de coacciones, a fin de entender mejor estas figuras delictivas y cómo las regula nuestro Código Penal.

El delito de coacciones viene regulado en el artículo 172.1 CP, señalando que *“El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto (...)”*⁴³. Cabe destacar que se trata de un delito contra la libertad de las personas, ahora bien, ¿qué tiene en común con el delito de acoso?

En primer lugar, ambos delitos vienen recogidos en el Título VI de los delitos contra la libertad, Capítulo III de las coacciones, del Libro II del Código Penal. Sin embargo, el legislador señala en el Preámbulo de la LO 1/2015 que *“Se introduce un nuevo tipo penal de acoso que está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no podían ser calificadas como coacciones o amenazas. Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento”*.⁴⁴

En segundo lugar, el acoso (también llamado *Stalking*), se configura como un delito común, que puede ser cometido por cualquier persona, además de tratarse de un delito doloso, pues el

⁴³ Ley Orgánica 5/2010, 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>. (Consultado el 17 de abril de 2025).

⁴⁴ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3439>. (Consultado: 17 de abril 2025)

autor deberá abarcar tanto el elemento volitivo, como el intelectual.⁴⁵ Por otra parte, cabe la coautoría, pero también, el uso de una persona como medio para consumir el delito. No obstante, se prevén dos tipos agravados atendiendo al sujeto pasivo, como se recogen en el apartado uno y dos del artículo 172 TER CP.

En lo relativo al bien jurídico protegido, para TORO PEÑA es “(...) la seguridad entendida como derecho a la tranquilidad y al sosiego personal (...)”⁴⁶, mientras que en la sentencia del Tribunal Supremo señala *“En unos casos se pone más el acento en el bien jurídico seguridad, exigiendo en la conducta una aptitud para causar temor; en otros, como el nuestro, se enfatiza la afectación de la libertad que queda maltratada por esa obsesiva actividad intrusa que puede llegar a condicionar costumbres o hábitos, como única forma de sacudirse la sensación de atosigamiento.”*⁴⁷

Por último, es el Tribunal Supremo por medio de su sentencia 61/2022 donde señala la distinción entre el delito de coacciones y el de acoso, destacando que *“En efecto, tanto en el delito de hostigamiento del art. 172 TER, como en el de coacciones del art. 172 CP concurren los elementos fácticos intimidatorios, generadores del ataque a la libertad de otro; ahora bien, en el primero de ellos se precisan esos elementos mediante la mención a una serie de conductas consideradas intrusivas de la libertad, pero se precisa algo más, de ahí que podamos hablar de un caso de homogeneidad descendente, dado que el elemento intimidación ha de darse en ambos, por cuanto que el segundo delito contiene los extremos fácticos intimidatorios como el primero, si bien éste, además, precisará de alguno más para su apreciación. Son delitos que se encuentran en el mismo capítulo del CP, relativo a las coacciones, afectando, por lo tanto, al mismo bien jurídico, y el delito de coacciones se puede considerar un tipo residual, que da cobertura a los ataques a la libertad individual que no la encuentran en otros tipos más específicos (principio de especialidad).”*⁴⁸

⁴⁵ TAPIA BALLESTEROS, Patricia: “Stalking: el delito de acoso de acecho o predatorio (art. 172 ter CP). Problemas de delimitación del tipo penal en España”, *Revista Penal*, núm. 43, 2019.

⁴⁶ TORO PEÑA, Juan A: “¿Está regulado el delito de acoso en el art. 172 ter (...)”. Pág. 10, *Diario la ley*, nº9438, 2019.

⁴⁷ STS, Sala de lo Penal, Sección 911. Sentencia 324/2017 de 8 de mayo de 2017. Rec.: 1775/2016. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)

⁴⁸ STS, Sala de lo Penal, nº 61/2022, de 26 de enero. Rec.: 609/2020. Disponible en: <https://vlex.es/vid/895959626>.

De igual manera lo recoge en su sentencia más reciente en 2024 señalando que *“Todos los elementos del delito de coacciones, se dice, se encuentran contenidos en el delito de acoso y se considera que para apreciar la existencia de homogeneidad resulta determinante valorar si el acusado tuvo ocasión de defenderse adecuadamente, cuestión a la que debe responderse afirmativamente porque la condena por delito de coacciones no produciría alteración alguna en el relato fáctico ni causaría indefensión alguna al haber conocido en todo momento los hechos que se le imputaban por tratarse de delitos homogéneos”*.⁴⁹

1.2. Acoso escolar

El acoso escolar es un tipo de violencia que puede manifestarse de manera física, verbal o psicológica, y que generalmente, los niños y niñas que acosan a otros, suelen ostentar un estatus social más alto, o una posición de “poder”, como en el caso de los niños más fuertes, grandes o “populares”, provocando que los niños de comunidades marginadas, pobres, con identidad de género distinta, con discapacidad, migrantes o refugiados puedan ser potenciales víctimas.

El acoso escolar (también conocido como *Bullying*), según LOBATO CARVAJAL, son *“acciones abusivas, intencionadas, reiteradas y mantenidas en el tiempo, desde el desequilibrio de poder, realizadas de manera presencial cara a cara o virtualmente (cyberbullying o ciberacoso) por uno varios sujetos hacia otra persona, la víctima, que queda indefensa, para causar un daño físico, menoscabar mancillar psicológica o socialmente, con consecuencias nefastas para quien las sufre, pero también para quien(es) las ejecutan y quienes las observan.”*⁵⁰

En cuanto al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, éste recoge que *“Aunque en nuestro ordenamiento jurídico no existe un concepto legal de acoso escolar, o "bullying", la doctrina jurisprudencial pacífica lo define como una serie de actos constitutivos de agresión física o psíquica, de carácter intencional y continuados en el tiempo, que se llevan a cabo por alumnos menores de edad para quebrantar la resistencia física o moral de otros compañeros, cuando agresores y agredidos se encuentran bajo la vigilancia y guarda de un centro educativo. (...)*

⁴⁹ STS, Sala de lo Penal, Sección 1. Sentencia 6058/2024 de 9 de diciembre de 2024. Rec. 4754/2022. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)

⁵⁰ LOBATO CARVAJAL, Francisco J: *Claves del acoso escolar*. 2024. Pág 8.

el concepto de "bullying" se ha perfilado por la Jurisdicción Civil, muy frecuentemente de la mano de las Audiencias Provinciales, que dentro de la noción de acoso escolar han incluido un catálogo de conductas desarrolladas en el colegio, o en su ámbito de influencia, por unos alumnos sobre otros que tienen en común su carácter continuado, y son susceptibles de provocar en sus víctimas sentimientos de miedo, angustia o inferioridad, idóneos para quebrar su personalidad y su fortaleza".⁵¹

El acoso escolar viene regulado en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la adolescencia frente a la violencia, la cual, de acuerdo con su artículo 1, tiene por objeto *"garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral, que incluyan la sensibilización, la prevención, la detección precoz, la protección y la reparación del daño en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida"*⁵². Además, en su artículo 34 determina la obligatoriedad por parte de las administraciones educativas a regular un protocolo de actuación contra el acoso escolar.

Los datos aportados por el informe "Indicadores para evaluar y mejorar la convivencia escolar" realizado en 2023 a petición del Ministerio de Educación Formación Profesional y Deportes, indican que *"un 9,53% del alumnado señala haberse sentido acosado y un 9,2% haber sufrido ciberacoso. Por otra parte, el 4,58% admite haber acosado alguna vez a un compañero y el 4,62% haber ciberacosado a una persona. Entre las familias, el 7,7% afirma que cree que su hijo ha sido acosado"*.⁵³

En lo relativo al acoso escolar y el género, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que *"En el contexto del acoso, los datos demuestran que las niñas sufren acoso tanto como los niños. Sin embargo, los tipos de acoso que sufren las niñas y los niños son diferentes. Los niños están mucho más expuestos al acoso*

⁵¹ STS M, Sala de lo Contencioso, Sección 10. Sentencia 390/2025 del 16 de enero de 2025. Rec. 928/2023. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)

⁵² Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-9347>. (Consultado el 20 de abril de 2025).

⁵³ DÍAZ AGUADO, María José: Informe Ministerio de Educación Formación Profesional y Deportes. 2023. Disponible en: https://www.libreria.educacion.gob.es/ebook/185173/free_download/. (Consultado el 20 de abril de 2025).

físico, y a la violencia física en general, que las niñas. Estas últimas están ligeramente más expuestas al acoso psicológico, especialmente mediante el ciberacoso, y cada vez más al acoso sexual. El acoso sexual (bromas, comentarios y gestos sexuales) afecta a la misma proporción de niños y niñas. La violencia sexual física (agresión, acoso y violación) puede afectar tanto a los niños como a las niñas, pero estas últimas tienen más probabilidades de ser víctimas de este tipo de violencia”.⁵⁴

1.3. Ciberacoso

Entendemos por ciberacoso, un tipo de acoso por medio de tecnologías digitales, con el fin de difamar a un individuo o grupo, mediante ataques personales u otros medios. Hay varios ejemplos de ciberacoso, como es la difusión de mentiras, de fotografías o videos íntimos o creados con IA, amenazas, mensajes abusivos, suplantación de identidad, etc. Según R.B. STANDLER “el acoso pretende causar angustia emocional, preocupación, y no tiene propósito legítimo para la utilización de las tecnologías de la información.”⁵⁵ En cambio, el Cyberbullying es una terminología anglosajona para acuñar el término “ciberacoso”, aunque esta más relacionado con los menores y adolescentes.⁵⁶

El ciberacoso puede ser tan grave que en ocasiones termina con el suicidio de quien lo padece, como el caso del suicidio de una joven de 20 años en Navas de San Juan, en Jaén⁵⁷. En este caso la persona denunció hasta en cuatro ocasiones que sufría ciberacoso por su orientación sexual, además de suplantarle la identidad en redes sociales para humillarla. Casos como estos pueden conllevar una sentencia condenatoria por un delito de homicidio de acuerdo con el artículo 138.1 CP o incluso un delito por auxilio a morir recogido en el artículo 143 CP.

⁵⁴ UNESCO. Entornos de aprendizaje seguros: Prevención y tratamiento de la violencia en la escuela y sus alrededores. Disponible en: <https://www.unesco.org/es/health-education/safe-learning-environments>. (Consultado el 20 de abril de 2025).

⁵⁵ STANDLER, Ronald B: “*Computer Crime*”. 2022. Disponible en: <http://www.rbs2.com/ccrime.htm>.

⁵⁶ GARCÍA GONZÁLEZ, Javier: *Ciberacoso la tutela penal de la intimidad, la integridad y la libertad sexual en internet*. Pág 53, Tirant, 2010.

⁵⁷ La Sexta. Investigan el suicidio de una joven en Jaén tras interponer hasta cuatro denuncias por ciberacoso por su orientación sexual. La joven, de 20 años, era víctima de un acoso despiadado y sistemático: llegaron a suplantar su identidad en las redes sociales y a colgar carteles en su pueblo, Navas de San Juan, para humillarla. Disponible en: https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/investigacion-suicidio-joven-jaen-interponer-cuatro-denuncias-ciberacoso-orientacion-sexual_2022010361d36093192fe40001def25d.html. (Consultado el 11 de abril de 2025).

Asimismo, la sentencia 11/2022 de la Audiencia Provincial de Castellón de 29 de julio de 2022, condena a un sujeto por un delito de homicidio del artículo 138.1 CP por hechos que podrían ser calificados por ciberacoso. Exactamente *“el acusado contactó a través de Whatsapp con el menor de 17 años enviándole 119 mensajes en menos de 3 horas con ánimo de amedrentarlo con expresiones descalificables y obscenas comunicándole reiteradamente el menor al acusado que si continuaba así se iba a suicidar. Pero el acusado, sabedor de la angustia y desasosiego que estaba produciendo al menor, hasta el extremo de querer quitarse la vida, y aceptando conscientemente que el menor acabaría suicidándose como le había anunciado, continuó mandándole mensajes hostigadores y humillantes. Esta situación de permanente hostigamiento y chantaje emocional provocó que el menor se suicidara arrojándose al vacío en el patio interior del edificio de su domicilio. Incluso después de haberse suicidado el menor, el acusado tuvo la desfachatez de seguir enviándole mensajes similares e incluso fotos simulando haberle denunciado en la Ciudad de la Justicia de Valencia”*.⁵⁸

No obstante, lo verdaderamente fundamental para poder calificar los hechos como un delito de homicidio se encuentra en los fundamentos de la sentencia indicando que *“el acusado, creó un peligro jurídicamente desaprobado, y que llevó a la realización del resultado típico. Su acción, es la que hace del todo peligrosa la situación en la que se encontraba el menor, y fue la que provocó el fatal resultado”*.⁵⁹

Si bien el ciberacoso no tiene una regulación específica, viene recogido como conductas de acoso a través de medios digitales. Así, el artículo 172 TER CP establece en su apartado quinto que *“El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses. Si la víctima del delito es un menor o una persona con discapacidad, se aplicará la mitad superior de la condena”*.⁶⁰

⁵⁸ Audiencia Provincial Castellón. Sentencia 11/2022 de 29 de julio de 2022. Rec. 3/2021. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Artículo 138.1. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

⁵⁹ *Ibidem*, pág 17. Artículo 138.1. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

⁶⁰ Ley Orgánica 5/2010, 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>. (Consultado el 17 de abril de 2025).

Por otra parte, es conveniente destacar el *Grooming*, por ser una de las prácticas más habituales en la red, consistiendo según GARCÍA GONZÁLEZ “en la extorsión y chantaje a menores, para que bajo amenazas o engaños, acceda a sus peticiones de connotación sexual, llegando incluso a concertar encuentros para materializar el abuso.”⁶¹ Antes de la modificación normativa por la Ley Orgánica 10/2022, del 6 de septiembre, el presente delito venía recogido en el artículo 183.1 CP señalando que “1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño”.⁶² Actualmente, el presente delito se considera una agresión sexual a un menor de 16 años.

1.4. Acoso laboral

El acoso laboral, también denominado *mobbing*, según PÉREZ RODRÍGUEZ “se refiere a un tipo de maltrato psicológico que ocurre en el ámbito laboral. También se le conoce como acoso grupal, acoso institucional o psicoterror laboral. Este fenómeno se produce cuando una persona es sometida a persecución, agravios o presión psicológica por una o varias personas en su entorno laboral, con la complicidad del resto del grupo.”⁶³ Asimismo, destacar que en ámbito laboral pueden darse diferentes tipos de acoso, como el acoso sexual, laboral, de género, por razones raciales, moral, por discapacidad, por edad, por orientación sexual, por religión o por apariencia física. Provoca un daño psicológico y un ambiente de trabajo hostil, llevando a la persona trabajadora a querer abandonar su puesto de trabajo y, por lo tanto, dejar de prestar sus servicios.

⁶¹ GARCÍA GONZÁLEZ, Javier: *Ciberacoso la tutela penal de la intimidad, la integridad y la libertad sexual en internet*. Pág 54, Tirant, 2010.

⁶² *Ibidem*, artículo 183.1

⁶³ PÉREZ RODRÍGUEZ, María Dolores: *Mobbing y acoso laboral*. Pág 31, ICB Editores 2023.

También se encuentra definido por la Organización Internacional del Trabajo⁶⁴ como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.⁶⁵ Si bien el *mobbing* se trata de un problema de salud laboral, el legislador no reconoce las consecuencias como un daño a la salud, más bien lo reconoce como una vulneración de derechos.

No obstante, encontramos sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmó como procedente el despido de una trabajadora por realizar comentarios denigrantes a través de un chat corporativo de la empresa, manifestando que “Este reconocimiento por parte de la trabajadora, en cuanto a los hechos que se le achacan y su integración, aunque lo justifique en el hecho de que no supo separar la parte personal de la profesional o en la amistad con los componentes del grupo y ausencia de intención de herir a nadie, hace innecesario que justifiquemos en una prolija motivación, la medida en la que una empresa no puede tolerar un comportamiento de ese calibre porque la falta de respeto de la que la demandante hace gala y ella misma admite, comporta un maltrato a las personas identificadas como destinatarias de la crítica continuada y grupal.”⁶⁶

En cuanto a su regulación, destacar que es extensa, pero está dispersa o fragmentada por nuestro ordenamiento jurídico, ya que se regula en diferentes normas y áreas del derecho. Aquí destacaremos en primero lugar, el Convenio nº 191/2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, el cual fue aprobado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo,⁶⁷ siendo el último instrumento normativo técnico de la Organización Internacional del Trabajo. Se trata, según Yagüe Blanco “de un marco de actuación integral, en tanto que

⁶⁴ OIT: La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la ONU que tiene como objetivos: La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo; La creación de oportunidades de empleo; La mejora de las condiciones laborales en el mundo. Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/oficinadelasnacionesunidas/es/Organismo/Paginas/Organismos-especializados/IOT.aspx>. (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁶⁵ Conceptos Jurídicos. Disponible en: [https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\)%20define%20el%20acoso%20laboral,humilla%2C%20ofende%20o%20amedrenta%E2%80%9D](https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT)%20define%20el%20acoso%20laboral,humilla%2C%20ofende%20o%20amedrenta%E2%80%9D). (Consultado el 17 de abril de 2025).

⁶⁶ STSJ M, Sala de lo Social. Sentencia 376/2024 del 16 de mayo de 2024. Rec: 259/2024. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

⁶⁷ CIT: La Conferencia, que se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza, establece y adopta normas internacionales del trabajo y dicta las políticas generales de la OIT. Con frecuencia denominada como el parlamento del trabajo, la CIT es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/conferencia-internacional-del-trabajo-cit>. (Consultado el 18 de abril de 2025).

*propone la adopción de medidas para afrontar y erradicar todas las manifestaciones de violencia y acoso que puedan surgir en los entornos laborales, proporcionando una respuesta desde distintos ámbitos de la disciplina jurídica y una triple intervención preventiva, sancionadora y reparadora.”*⁶⁸

En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*.⁶⁹

Además, en el artículo 173.1 CP señala que *“(…) serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)”*⁷⁰ Asimismo, en el auto 2256/2024, de la Audiencia Provincial de Murcia, recoge que *“Como elementos del delito de acoso laboral podemos señalar, los siguientes: a) realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante; b) que tales actos sean realizados de forma reiterada; c) que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional; d) que el sujeto activo se prevalga de su relación de superioridad; e) que tales actos tengan la caracterización de graves”*.⁷¹ Añadiendo además, que *“La relevancia penal del acoso laboral no puede hacerse depender, desde luego, de la subjetividad y vulnerabilidad de la víctima. Pero tampoco puede exigirse para predefinir su alcance un análisis de la capacidad de resistencia del trabajador para tolerar la situación a la que está siendo sometido”*.⁷²

⁶⁸ ALTÉS TÁRREGA, Juan A.; YAGÜE BLANCO, Sergio; ARANDILLA MARQUÉS, María José. Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso : Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español. 2024. Pág 55.

⁶⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. (Consultado el 17 de abril de 2025).

⁷⁰ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>. (Consultado el 17 de abril de 2025).

⁷¹ Audiencia Provincial de Murcia. Sentencia 2256/2024 del 19 de noviembre de 2024. Rec:825/2024. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

⁷² *Ibidem*, pág 5.

Así, la sentencia del Tribunal Supremo constituye un precedente, ya que recoge consideraciones tales como que *“Requiere este tipo penal que la conducta constituya un trato degradante, pues se constituye como una modalidad específica de atentado contra la integridad moral, siendo característica de su realización el carácter sistemático y prolongado en el tiempo que determina un clima de hostilidad y humillación hacia el trabajador por quien ocupa una posición de superioridad de la que abusa”*.⁷³

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 4 de los derechos laborales, en su apartado e) *“respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”*⁷⁴

Por último, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) no se encuentran referencias sobre la violencia o el acoso, llegando incluso la Inspección de Trabajo a dictaminar que el acoso laboral quedaba fuera de su ámbito tanto sustantivo, como sancionador. No obstante, el Criterio técnico 34/2003, establece *“las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante las conductas de acoso moral en el trabajo constituyendo un primer enfoque sobre las acciones que se debían adoptar por la Inspección sobre esta materia. En dicho criterio se reconocía que esta conducta debía ser considerada como un atentado a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, y por tanto, podía ser constitutiva de la infracción laboral muy grave (...).”*⁷⁵

Además, el Tribunal Constitucional viene considerando que el acoso es un daño derivado del trabajo, de acuerdo con el artículo 4.3 LPRL⁷⁶, y el deber de protección del empresario, de

⁷³ STS, Sala de lo Penal. Sentencia 694/2018 del 21 de diciembre de 2018. Rec: 2486/2017. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

⁷⁴ 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁷⁵ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. INVASSAT. Disponible en [criterio técnico](#). (Consultado 18 de abril de 2025).

⁷⁶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4.3: Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>. (Consultado el 18 de abril de 2025).

acuerdo con el artículo 14.1 LPRL.⁷⁷ Asimismo, se prevén por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS) como infracciones muy graves en el ámbito administrativo el acoso sexual de acuerdo con el artículo 8.13 LISOS⁷⁸; el discriminatorio según el artículo 8.13 BIS LISOS⁷⁹; y el acoso moral de acuerdo con el artículo 8.11 LISOS.⁸⁰

1.5. Acoso sexual

Es importante señalar en qué momento surgen las primeras manifestaciones o indicios de las relaciones de dominación entre hombres y mujeres en la historia, y por consiguiente en qué momento aparecen las primeras exposiciones de las violencias sexuales, entre las que se incluye el acoso sexual según la Organización Mundial de la Salud (OMS).⁸¹

Desde la instauración del patriarcado como sistema social, hecho que se remonta históricamente al Neolítico, aparecen datos sobre el uso de la fuerza y la coacción como expresiones de dominancia de la figura del hombre en sus relaciones con las mujeres, siendo una de las consecuencias el ejercicio de la violencia sexual. La misma tenía como base la concepción de la figura femenina como propiedad, es decir, la cosificación de éstas.⁸²

Una de las primeras manifestaciones de ello, aparece en el Código de Hammurabi datado en 1700 a.c en la antigua Babilonia. Este es uno de los códigos más antiguos y relevantes que

⁷⁷ *Ibidem*. Artículo 14.1: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio (...). Boletín Oficial del Estado (BOE). (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁷⁸ 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 8.13: El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> . (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁷⁹ *Ibidem*. Artículo 8.13 BIS: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Boletín Oficial del Estado (BOE). (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁸⁰ *Ibidem*. Artículo 8.11: Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado (BOE). (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁸¹ Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Organización Mundial de la Salud. Disponible en [informe](#) (Consultado 20 de abril de 2025).

⁸² La violencia sexual: el origen de la violencia contra las mujeres. Fundación para la Investigación Social Avanzada. Disponible en [informe origen de la violencia](#) (Consultado 21 de abril de 2025).

permite ver en sus diferentes normas cómo vivían las mujeres. Se pueden encontrar distintos artículos en relación a la mujer como propiedad del hombre; normas en contra del adulterio; la limitación estricta solo a la sexualidad femenina y la figura del matrimonio como un acuerdo de intereses, cuya finalidad era mente reproductiva.⁸³

Las violencias sexuales, y en concreto el acoso sexual, objeto de este trabajo, ha sido una realidad para las mujeres a lo largo de la historia, que ha ido transformándose en sus diferentes manifestaciones y por lo tanto, en su tratamiento no solo legal sino también social. Desde una perspectiva más actual, donde la igualdad de trato, el reconocimiento de la dignidad de las personas, la denuncia contra las desigualdades y la discriminación, cabe preguntarse cuándo comienza a reconocerse el acoso sexual como forma de violencia.

El origen del concepto de “acoso sexual” surge durante el siglo XX, con el objetivo de acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres. Es en 1974 cuando un grupo de profesoras de la Universidad de Cornell en Estados Unidos realizaron un estudio sobre el acoso sexual en el ámbito del trabajo, con el que consiguieron identificar una serie de pautas conductuales comunes a los hombres, que se llevaban a cabo en sus relaciones interpersonales con las mujeres. Entre estas aparecen conductas de naturaleza sexual como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales no deseados, además también se identificaron conductas no sexuales de infantilización de la figura de la mujer, y el paternalismo.

A partir de este estudio, nace la primera definición de acoso sexual, entendiendo el mismo como una “conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres”. La aportación de esta realidad, que hasta entonces era considerada como parte normal del trabajo, fue acompañada de un proceso de denuncia social. Estados Unidos fue el país pionero en el reconocimiento legal del acoso sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión, establece que *“el acoso sexual es una forma de violencia y es la forma de discriminación por razones de género más extremas, y sin embargo persistente; que aproximadamente el 90 % de las víctimas son mujeres y en torno al 10 %,*

⁸³ La sexualidad en Babilonia. *Nuevatribuna*. Disponible en [historia.babilonia](http://historia.babilonia.com) (Consultado 21 de abril de 2025).

*hombres; que, según el estudio de la FRA realizado una escala de la Unión en 2014 titulada «Violencia de género contra las mujeres», una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual durante su vida adulta; que, en la Unión, hasta un 55% de las mujeres han sido objeto de acoso sexual; que el 32% de todas las víctimas en la Unión señalan que el agresor había sido un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente; que el 75% de las mujeres que ejercen profesiones que requieren una cualificación específica u ocupan un puesto directivo han sido víctimas de acoso sexual; que el 61 % de las mujeres empleadas en el sector de los servicios han sufrido acoso sexual; que, en conjunto, entre el 5 y el 10 % de los trabajadores europeos son víctimas, en algún momento, de acoso psicológico en el lugar de trabajo”.*⁸⁴

1.5.1. Acoso sexual penal

El acoso sexual viene recogido en el Capítulo III, dentro del Título VIII del acoso sexual, en el artículo 184 CP, el cual establece que “1. *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 (...).* 2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación (...).*”⁸⁵ En cuanto al bien jurídico protegido, tras las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 11/1999,⁸⁶ existe una

⁸⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52018IP0331> (Consultado 16 de abril de 2025).

⁸⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con> (Consultado en 13 de abril).

⁸⁶ Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Exposición de motivos: Asimismo, los requerimientos de la sociedad española, alarmada por la disminución de protección jurídica que se ha producido en el ámbito de los delitos de significación sexual a partir del repetido [Código Penal](#) de 23 de noviembre de 1995, han motivado que se complemente la reforma de la que se viene haciendo referencia con la revisión de los delitos de acoso sexual y el tráfico de personas con el propósito de su explotación sexual. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-9744>. (Consultado el 13 de abril de 2025).

tendencia a considerar que, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo, es el derecho a la intimidad e integridad moral.⁸⁷

Destacar que, al tratarse de un delito común, puede ser autor cualquier persona, no precisando una relación de superioridad del activo sobre el pasivo, siendo sancionados tanto el acoso horizontal como el acoso vertical, aunque lo habitual es que el autor sea directo, dando cavidad a la participación de terceros, considerados como cooperadores necesarios.⁸⁸

Asimismo, de acuerdo con el Tribunal Supremo, al ser un delito doloso, no cabe la posibilidad de comisión imprudente, señalando que *“los elementos que deben concurrir para que nos encontremos ante una conducta de acoso sexual, tras la modificación operada en el Código penal, por la citada Ley Orgánica 11/1999. Son los siguientes: a) la acción típica está constituida por la solicitud de favores sexuales; b) tales favores deben solicitarse tanto para el propio agente delictivo, como para un tercero; c) el ámbito en el cual se soliciten dichos favores lo ha de ser en el seno de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual; d) con tal comportamiento se ha de provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante; e) entre la acción que despliega el agente y el resultado exigido por la norma penal debe existir un adecuado enlace de causalidad; f) el autor tiene que obrar con dolo, no permitiendo la ley formas imprudentes en su comisión”*.⁸⁹

En cuanto a la cuestión de si se trata de un delito de mera actividad o de resultado, el Tribunal Supremo considera que se trata de un delito de mera actividad, sin necesidad de que exista contacto físico para entender consumado el delito, pues de ser así, podría incluso darse responsabilidades de otro tipo penal.⁹⁰

⁸⁷ STS, Sala de lo Penal. Sentencia 1135/2000 del 23 de junio del 2000. Rec: 3025/1998. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). “El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el [artículo 18.1](#) de la [Constitución](#).”

⁸⁸ GARCÍA SEDANO, Tania. Acoso moral laboral y acoso sexual. 2023. Pág 95.

⁸⁹ STS Sala de lo Penal. Sentencia 1460/2003 del 7 de noviembre de 2003. Rec: 1624/2002. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

⁹⁰ STS Sala de lo Penal. Sentencia 349/2012 del 26 de abril de 2012. Rec: 1335/2011. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). El comportamiento típico consiste en una directa e inequívoca solicitud a la víctima de comportamientos cuya administración le corresponde en su autonomía sexual. Es de subrayar que esa solicitud no tiene que ser necesariamente verbalizada, bastando que se exteriorice de manera que así pueda ser entendida por la persona destinataria. Y basta, para que la actitud requirente sea típica, que se produzca no obstante el rechazo

Por otro lado, el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como “*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*”.⁹¹ Además, es importante discernir entre el acoso por razón de sexo del acoso sexual que viene establecida en el apartado segundo del precepto anterior como “*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*”.⁹²

1.5.2. Acoso sexual en el ámbito del trabajo

El acoso sexual en el ámbito del trabajo, comúnmente conocido como acoso sexual laboral, tiene su origen en la década de los 70 cuando un grupo de feministas norteamericanas realizaron un análisis sobre la experiencia laboral de las mujeres universitarias en la Universidad de Cornell, Nueva York. Desde entonces, el acoso sexual laboral ha ido adquiriendo todos los elementos para ser considerado un problema social. Ahora bien, de acuerdo con PÉREZ GUARDO y RODRÍGUEZ SUMAZA, no existe consenso sobre el concepto de acoso sexual laboral, se consideran “*conductas constitutivas de acoso sexual laboral aquellas de índole físico o verbal, de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente por hombres) y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente a mujeres) y de*

del destinatario o destinataria. De tal suerte que el delito se consuma desde su formulación, de cualquiera manera que sea, si le sigue el efecto indicado, pero sin que sea necesario que alcance sus objetivos. Es más, de alcanzarlos, podría dar lugar a responsabilidades de otro tipo penal que, en el caso que juzgamos, han sido excluidas.

STS Sala de lo penal. Sentencia 721/2015 del 22 de octubre del 2015. Rec: 888/2015. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-penal-n-721-2015-ts-sala-penal-sec-1-rec-888-2015-22-10-2015-47465186>.

⁹¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> (Consultado 13 de abril de 2025).

⁹² *Ibidem*. Artículo 7.2.

cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas para quien las recibe.”⁹³

En cuanto a su regulación, el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 2019, establece en su artículo 4 que *“Los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.”*⁹⁴ El primer aspecto destacable del Convenio es que no hace una distinción entre violencia y acoso en el trabajo, pues establece que *“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.⁹⁵ Sin perjuicio de que puedan definirse de forma conjunta o separada en la legislación nacional.

En el ámbito estatal, el Estatuto de los trabajadores establece en su artículo 4.2.e como derechos de los trabajadores *“el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.⁹⁶ Asimismo se establece en el artículo 54 como causa de despido disciplinario *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”*.⁹⁷

⁹³ PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”. Cuadernos de relaciones laborales, 2016, Vol.34. Pág 107-127.

PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: “Un análisis del concepto de acoso sexual”. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1 (2013) 195-219

⁹⁴ C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:399981_0.

⁹⁵ *Ibidem*. Artículo 1.

⁹⁶ 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. (Consultado el 18 de abril de 2025).

⁹⁷ *Ibidem*. Artículo 54.

Por otra parte, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 62 establece la obligación tanto de las empresas, como de la Administración General del Estado y los Organismos Públicos dependientes de ella⁹⁸ de negociar un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.⁹⁹

Ahora bien, es importante destacar que la definición de acoso sexual laboral es más amplia a efectos disciplinarios que la definición de acoso sexual, y así lo manifiesta Tribunal Supremo señalando que *“No es ocioso añadir que, si bien la jurisprudencia penal sobre el delito de acoso sexual (art. 184 del Código Penal) puede servir de orientación en esta sede, 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 sólo 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 tipicidad.”*¹⁰⁰

Asimismo, el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público, establece el *“derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.”*¹⁰¹ Sin embargo, según VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ la redacción del presente precepto, así como el del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, no cumplen con las exigencias del Convenio 190 si no se define la violencia y el acoso en todas sus formas.¹⁰²

⁹⁸ PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: Un análisis del concepto de acoso sexual: “Se ha venido denominando como “teoría del riesgo” a la solicitud de responsabilidades a quién (por acción u omisión) crea las condiciones para que el riesgo se produzca, como es el caso. A modo de ejemplo, la ausencia de protocolo, de medidas preventivas y disciplinarias, es una omisión que crea riesgo.” Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1 (2013) 195-219

⁹⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. (Consultado el 21 de abril de 2025).

¹⁰⁰ STS Sala Contencioso Administrativo. Sentencia 1569/2023 del 27 de noviembre de 2023. Rec: 8880/2021. Disponible en: <https://vlex.es/vid/971567632>.

¹⁰¹ 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>. (Consultado el 21 de abril de 2025).

¹⁰² VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel P: El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF.* 2019. Pág. 132.

La macroencuesta de Violencia Contra la Mujer realizada por el Ministerio de Igualdad en 2019 contiene una referencia específica al ámbito laboral y en concreto al tipo de vínculo que une a la mujer víctima de acoso sexual con el agresor. Un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual señalan que se trataba de alguien del trabajo, un 6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, y un 0,9% otra mujer del trabajo.¹⁰³

Por otro lado, el informe *“El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”* realizado por la Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género, publicado en marzo de 2021 proporciona datos acerca de las actitudes y/o acciones sufridas por las mujeres encuestadas. Destaca que un 83% de las mismas afirman haber sido objeto de chistes o comentarios sexistas, un 75% ha recibido piropos y comentarios sexuales. Uno de los porcentajes más elevados corresponde a los gestos o miradas insinuantes los cuales han sido experimentados por el 73% de mujeres encuestadas. Por otro lado, un 67% respondió haber sufrido acciones con connotación sexual consistentes en el contacto físico y un 31% peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

También se analizó las personas que las realizaron, el 47% han sido cometidas por superiores jerárquicos, el 32% por personas de la misma categoría laboral y el 9% restante por otras personas incluidas familiares y amistades del jefe y clientes. Cabe destacar que existen otras acciones como serían las amenazas laborales por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales y recibir llamadas o mensajes de naturaleza sexual, que tal y como se revela en el informe no son denunciadas, ya que el 72% de las encuestadas respondió que no habían puesto en conocimiento de la empresa estas situaciones. Un 52% de las mismas desconocen si hay otros casos de acoso sexual en su entorno laboral, lo cual refleja que este tipo de situaciones se esconden y se ocultan incluso con las personas más próximas del entorno laboral.¹⁰⁴

¹⁰³ Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019. Ministerio de Igualdad. Disponible en [macroencuesta](#). (Consultado 21 de abril de 2025).

¹⁰⁴ Informe *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género. Disponible en [Informe](#) (Consultado 21 de abril de 2025).

CAPÍTULO II: PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

2.1. Acoso sexual en la Universidad

El acoso sexual no es un fenómeno aislado o aleatorio, es una realidad que persiste a lo largo del tiempo y en los distintos ámbitos de la vida de las personas, en especial, de las mujeres. Esta continuidad y persistencia responde, por un lado, a las relaciones estructurales de desigualdad entre mujeres y hombres tan arraigadas aun en la actualidad y por otro lado, a las construcciones sociales de género que constituyen la normalización de determinadas formas de violencia, siendo una de ellas el acoso sexual.

Existe un alarmante aumento de casos de acoso sexual en el ámbito universitario que hacen indicar que este tipo de violencia también está presente también en nuestras universidades. De hecho, así lo reflejan los últimos datos ofrecidos por el Diagnóstico de la percepción y la perspectiva de la comunidad universitaria frente al acoso sexual realizado por la Universidad de Alicante en el marco del proyecto europeo Uni4Equity¹⁰⁵.

Del estudio mencionado, el 27,3 % de las estudiantes encuestadas ha experimentado comentarios sexistas, historias o chistes sexuales, comentarios o gestos ofensivos sexualmente sugerentes o comentarios sexistas sobre tu aspecto físico. El 15,1 % ha experimentado, al menos en una ocasión, intentos inoportunos de entablar una discusión de índole sexual y el 11,8 % de establecer una relación romántica/sexual, invitaciones inapropiadas para salir en citas y/o recepción de regalos no deseados.

Tabla 1: Situaciones de acoso sexual experimentadas alguna vez

¹⁰⁵ La Universidad de Alicante lleva a cabo el proyecto europeo Uni4Equity. Dicho proyecto tiene la finalidad de identificar y responder al acoso sexual tanto online y offline en el lugar de trabajo o en las aulas. El proyecto actualmente se encuentra en una fase de recopilación de datos que pueden encontrarse en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/repositorio.ht> (Consultado el 19 de marzo de 2025)

Situaciones de acoso sexual (AS) en persona experimentadas al menos una vez				
Situaciones de AS en persona	Nº ♀	% ♀	Nº ♂	% ♂
Comentarios sexistas, historias o chistes sexuales, comentarios o gestos ofensivos sexualmente sugerentes, comentarios sexistas sobre tu aspecto físico (n total ♀= 3.262; ♂ = 1.151)	892	27,3%	167	14,5%
Intentos inoportunos de entablar una discusión de índole sexual (n total ♀= 3.255; ♂ = 1.146)	490	15,1%	164	14,3%
Intentos de establecer una relación romántica/sexual, invitaciones inapropiadas para salir en citas, recepción de regalos no deseados (n total ♀= 3.258; ♂ = 1.149)	386	11,8%	64	5,6%
Alguien se expuso indecentemente sin tu consentimiento (n total ♀= 3.252; ♂ = 1.144)	123	3,8%	32	2,8%
Alguien te observó o siguió desde la distancia, hizo fotos o videos, o se acercó, mostrando intenciones sexuales implícitas o explícitas (n total ♀= 3.259; ♂ = 1.145)	193	5,9%	23	2,0%
Recibiste amenazas explícitas de abuso sexual o violencia (n total ♀= 3.254; ♂ = 1.146)	67	2,1%	24	2,1%

Fuente: Encuesta Proyecto europeo Uni4Equity. Universidad de Alicante.

El estudio desarrolla un análisis de los motivos de no denuncia del acoso sexual a través de las encuestas elaboradas, los datos obtenidos desprenden que el número de casos no denunciados asciende a 641 en el estudiantado y 342 en el personal universitario. Siendo las razones más relevantes: la inseguridad sobre si el comportamiento era lo suficientemente grave o no como para denunciarlo, la falta de reconocimiento del comportamiento como violencia en ese momento, así como, el sentimiento de incomodidad y miedo a la hora de relatar los hechos, el ser creídas y las posibles represalias que puedan sufrir.

No obstante, podemos observar en la realidad, que los datos ofrecidos en estudios como el mencionado, no son solo números, van acompañados por una multitud de casos más cercanos de lo que creemos y que conocemos a través de notas de prensa. Un ejemplo de ello es el mediático caso Monedero, cofundador del partido político *Podemos* y profesor de la Facultad de Ciencias Políticas, quien fue acusado por un posible caso de acoso sexual por una alumna del mismo campus. El centro universitario abrió expediente al profesor y lo apartó de la docencia tras conocer dos testimonios más acerca del comportamiento del mismo en el aula. Las estudiantes de la Universidad Complutense denunciaron que Juan Carlos Monedero era objeto de quejas desde hacía años por comentarios vejatorios hacía las alumnas, y conductas de confianza que traspasaba la relación profesor y estudiante, creando así un ambiente incómodo e inseguro en las aulas. A raíz de lo mencionado la Universidad Complutense de

Madrid dio a conocer los datos de activación de su protocolo desde la aprobación del mismo en 2022, los datos extraídos del mismo evidencian un total de veintisiete casos de acoso sexual¹⁰⁶; siendo catorce de ellos denuncias por parte de alumnas hacia el profesorado; hay al menos nueve denuncias contra estudiantes y cuatro hacía el personal técnico, de gestión y de administración y servicios del campus. Cabe mencionar que finalmente la fiscalía archivó la denuncia contra Juan Carlos Monedero, por considerar que los actos a los que se refiere la misma no son lo suficientemente claros para mantener la imputación del delito de agresión sexual.

2.2. Prevención del acoso en la Universidad Miguel Hernández de Elche

El 27 de mayo de 2015 se acuerda por el Consejo de Gobierno, la aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche y el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche¹⁰⁷ de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007.¹⁰⁸

La UMH ha registrado en los últimos tres años los siguientes datos de activaciones del Protocolo:

¹⁰⁶ Informe sobre el número de activaciones desde la aprobación del protocolo en 2022 de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/>. (Consultado el 19 de marzo de 2025)

¹⁰⁷ Unidad de Igualdad UMH. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025)

¹⁰⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 62: 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 (...). Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

Imagen 1: Activaciones del Protocolo

Activaciones del protocolo

En el año 2022 hubo cero activaciones y dos atenciones por consultas sobre el protocolo

En el año 2023 hubo cero activaciones y dos atenciones por consultas sobre el protocolo

En el año 2024 hubo cero activaciones y una actuación tras consulta sobre el protocolo

Fuente: Unidad de Igualdad UMH.

De manera similar, el informe de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) sobre protocolos de actuación ante el acoso en las universidades¹⁰⁹, llevó a cabo un sondeo en noviembre de 2021 a las 53 universidades que componen la misma. El resultado fue que *“respecto a la activación de protocolos, los datos reflejan únicamente los casos en que se pone en marcha el procedimiento tras una denuncia: en el 55% de las universidades se han activado menos de tres veces”*.

TABLA 2: Expedientes de activación del Protocolo



¹⁰⁹ Informe de la RUIGEU sobre Protocolos de actuación ante el acoso en las Universidades. La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria presenta un breve informe con la información recogida en noviembre de 2021 acerca de los Protocolos de actuación ante el acoso en las 53 Universidades que conforman la red. Disponible en: <https://www.uv.es/ruiגעu/es/novedades/informe-ruiגעu-protocolos-actuacion-acoso-universidades-1286046220613/Novetat.html?id=1286236047551>. (Consultado el 10 de abril de 2025)

Fuente: Informe de la RUIGEU sobre Protocolos de actuación ante el acoso en las Universidades

En general, el número de casos de acoso atendidos por parte de las Unidades de Igualdad es muy superior al número de veces que se activa el Protocolo. Esto es así porque en numerosas ocasiones, la propia víctima no quiere iniciar un procedimiento formal, simplemente busca que cese el comportamiento acudiendo a una vía alternativa más informal. Respecto a las vías informales, como bien indica el informe de la RUIGEU, “el 67% de las universidades han previsto vías alternativas para casos que revisten menor gravedad. De estas, el 28% contempla la vía informal dentro del Protocolo y el 72% se realiza al margen del Protocolo”.

A modo ilustrativo, el Protocolo de la universidad de Valencia, para la actuación y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo y otros casos discriminatorios¹¹⁰, recoge una vía informal en su artículo 12, señalando que *“se insta en aquellos casos en que los hechos constituyan conductas poco respetuosas, que se considere que tienen que cesar de conformidad con el Código de conducta y buenas prácticas en materia de igualdad y diversidad”*. El Protocolo de la Universidad de Alicante establece también mecanismos preventivos y basados en el diálogo en su artículo 13 que menciona que *“La activación de mecanismos preventivos y basados en el diálogo procederá en el caso de que los hechos, no pudiendo considerarse acoso sexual, por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machistas, sean incompatibles con los principios que inspiran las normas de convivencia que propugna la Universidad de Alicante”*.¹¹¹

En el caso de la UMH, en el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual distingue dos vías¹¹², la vía informal que da opción de acudir a un proceso de mediación, donde se intenta intermediar para lograr el cese de la conducta y/o un acuerdo o una disculpa; y la vía formal donde se acude directamente al procedimiento establecido. Sumado a esto, si tenemos en cuenta las reducidas activaciones

¹¹⁰ Protocolo de la universidad de Valencia, para la actuación y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo y otros casos discriminatorios. Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/violencia-machista/protocolo-acoso-1286060385204.html>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

¹¹¹ Protocolo de la Universidad de Alicante para la Prevención y Intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machista. Disponible en <https://www.boua.ua.es/es/acuerdo/41541> (Consultado 11 de julio de 2025).

¹¹² Artículo 9. Procedimiento de actuación. Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025)

del protocolo, así como actuaciones y atenciones a lo largo del año, cabe pensar que la comunidad universitaria no verbaliza todas las situaciones que pueden darse no solo de acoso sino también de comportamientos sexistas en la UMH.

Unidad de Igualdad UMH

Las Unidades de Igualdad aparecen por primera vez en la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades¹¹³. En la disposición adicional duodécima dispone que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En cumplimiento de la misma, la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche fue aprobada en el Consejo de Gobierno el 4 de febrero de 2009, correspondiéndole el desarrollo de las siguientes funciones recogidas en el artículo 2 del Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche: *“Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la comunidad universitaria. Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la UMH. Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del alumnado, así como en el acceso y desarrollo profesional y del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios. Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad y, en particular, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad; Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de actuación; Cualquier otra que le sea encomendada por los órganos de gobierno, representación y asesoramiento de la UMH, o sea consustancial a la misión y objetivos de la Unidad de Igualdad”*.¹¹⁴

¹¹³ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7786>.

¹¹⁴ Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Aprobado por Consejo de Gobierno, en sesión de 27/07/2011. Disponible en: <https://secregralserv.umh.es/files/2009/07/Reglamento-de-la-Unidad-de-Igualdad.pdf>.

II Plan de Igualdad de la UMH

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define los Planes de igualdad de las empresas como *“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”*.¹¹⁵

Respecto a la obligatoriedad de elaboración e implantación de los Planes de Igualdad, es necesario destacar dos preceptos de la norma, en primer lugar se establece en el artículo 45.2 que *“en el caso de las empresas de cincuenta o más 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”*.¹¹⁶ Por su parte el artículo 64 regula los planes de igualdad en la Administración General del Estado y en los organismo públicos vinculados o dependientes de ella¹¹⁷.

Asimismo, en relación con el contenido de estos se estará a lo dispuesto en el artículo 46.2 de la ley que establece que *“los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional; c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*.¹¹⁸

¹¹⁵ Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE) . Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> (Consultado 17 de abril de 2025)

¹¹⁶ *Ibidem*, art 45.2.

¹¹⁷ *Ibidem*, art 64.

¹¹⁸ *Ibidem*, art 46.2.

Es importante mencionar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.¹¹⁹ El mismo se articula en torno a cuatro capítulos diferentes con la finalidad de regular en primer lugar el alcance subjetivo de los planes de igualdad y las cuestiones relacionadas con la obligatoriedad establecida en la normativa ya mencionada. El capítulo II establece el procedimiento de elaboración y el mecanismo negociador preceptivo para dicha función. Asimismo el capítulo III abarca el ámbito material de los mismos dando el desarrollo al contenido que deben tener, y por último, el capítulo IV establece la obligación de registro de los planes de igualdad. Sin embargo, este real decreto no será de obligado cumplimiento para las administraciones públicas.

La UMH aprobó su primer Plan de Igualdad para el periodo 2017-2020, iniciándose en este último año la elaboración de un II Plan de Igualdad para el periodo 2022-2026, con el fin de dar continuidad a las políticas de igualdad iniciadas, para un periodo de cuatro años de vigencia y dirigido a la comunidad educativa en su conjunto.

El II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la UMH se estructura en 6 ejes principales, teniendo cada uno de ellos un objetivo general que se concreta en diversos objetivos específicos, entre los que forma parte la revisión del Protocolo vigente, y la difusión del mismo.

El eje I **La promoción de una cultura de Igualdad de Trato y oportunidades** tiene como objetivo general: *establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género. Siendo uno de sus objetivos específicos la difusión del Plan de Igualdad.*

¹¹⁹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con> (Consultado el 17 de abril de 2025)

El eje II por su parte, **Docencia, Investigación y Transferencia del Conocimiento**, tiene como objetivo general, *transversalidad la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.*

El objetivo general del Eje III **Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones** es: *garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.*

El eje IV **Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable**, responde a idem generales de *Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.*

A continuación, el eje V **Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación**, tiene como idem; *Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.*

Por último, idem del Eje VI denominado **Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista**, son: *garantizar la transversalidad de género en la salud laboral y rechazar de forma activa cualquier tipo de acoso en la UMH, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, constituyéndose en un espacio seguro para todas las mujeres que puedan sufrir violencia machista.*

Este último eje, se estructura en 3 objetivos específicos. El primero, *el fomento de la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos.* Por otro lado, el segundo objetivo específico del eje VI que tiene como finalidad *garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.* Consistirá en primer lugar en la revisión del Protocolo

vigente desde 2015 para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual con la finalidad de: *“1. Simplificar el procedimiento. 2 Optimizar la custodia y trazabilidad documental. 3. Acotar con mayor claridad el ámbito de actuación de la UMH. 4. Incorporar directrices de la nueva Ley de Convivencia Universitaria. 5. Recoger medidas preventivas y reparadoras”*.

Se concreta en la acción VI.15.2. que justifica la elaboración de este trabajo, ya que esta acción lleva aparejada la realización de la campaña de difusión del Protocolo llevada a cabo durante el mismo. Esta misma conlleva otras acciones enlazadas o dependientes como la acción VI.15.1, que consiste en *la elaboración y difusión de un Código de Buenas Prácticas y Convivencia en Igualdad que permita de una forma clara y sencilla, la identificación de situaciones de acoso y violencia, así como el conocimiento de los canales de denuncia, las garantías y el régimen de actuación aplicable.*

Este eje finaliza con el objetivo 16 del Plan, que tiene la *finalidad de velar por que la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.*

Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

El Protocolo es un documento *“para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en la Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa existente en la materia”*. Es por ello, que en la exposición de motivos del mismo destaca que constituye una medida clave del Plan de Igualdad, ya que uno de los contenidos de este, es la prevención frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual. Ahora bien, cabe destacar que desde la aprobación de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se exige en su propio articulado la creación por parte de las Administraciones Públicas de un protocolo específico para el acompañamiento del alumnado trans.

Finalmente, el Protocolo fue aprobado el 27 de mayo de 2015, previo consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández, donde están representados los trabajadores y trabajadoras de la Universidad. Esto fue así, porque se negoció a falta de tener plan de igualdad, en cuyo caso hubiera sido negociado por la Comisión negociadora del plan de igualdad o la Comisión de seguimiento en su caso.

Vale la pena mencionar cómo entiende el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual el presente protocolo, pues en su exposición de motivos los aborda señalando que *“constituyen actos de coacción que atentan contra la dignidad y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Son, de este modo, una forma grave de discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener a hombres y a mujeres como eventuales sujetos pasivos, se padece fundamentalmente por las mujeres debido a las desequilibradas y asimétricas relaciones de poder connaturales al sistema sexo/género. De este modo, la Universidad Miguel Hernández de Elche aprueba el presente protocolo al objeto de reconocer la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan”*.¹²⁰

En consecuencia, de todo lo expuesto anteriormente, destacaremos aquellos apartados del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH, de forma que nos permita conocer este instrumento jurídico.

En primer lugar, hay que señalar que el Protocolo se divide en cinco capítulos, una disposición adicional, una disposición final y tres anexos:

- CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES
- CAPÍTULO II. LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO (CASA)
- CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO
- CAPÍTULO IV. GARANTÍAS
- CAPÍTULO V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

¹²⁰ Exposición de motivos. Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025)

- DISPOSICIÓN ADICIONAL
- DISPOSICIÓN FINAL
- ANEXOS

El artículo 1 aborda el objeto y ámbito de aplicación del protocolo, el cual establece que *“El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, propiciando una solución en el seno de la propia Universidad, a fin de contribuir al mantenimiento de relaciones igualitarias entre las personas que integran la comunidad universitaria”*.¹²¹

Asimismo, en éste mismo artículo, pero en su apartado tercero, establece que el presente protocolo no se activará cuando la parte denunciada no pertenezca a la UMH, pero en cuyo caso, la Unidad de Igualdad se compromete a adoptar las medidas necesarias para apoyar y proteger a la persona que está siendo acosada, y a prevenir toda conducta sexista, manteniendo así el deber de tutela, así como la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas que pertenezcan a la comunidad universitaria.

En conclusión, si la persona que sufre el acoso no pertenece a la UMH, no se activaría el protocolo; en el caso de que sí perteneciera a la UMH, pero su acosador no, se adoptarían medidas de protección desde la Unidad de Igualdad, pero no se activaría el protocolo; y, para el caso de que ambos, tanto acosada como acosador pertenezca a la UMH, sí se activaría el protocolo.

En cuanto al capítulo II del protocolo, éste aborda la comisión de actuación ante situaciones de acoso, también conocido como CASA. La presente comisión tiene como objeto, tal y como recoge el artículo 4 *“un cauce para el asesoramiento, la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación, o no, de la situación de acoso y de la*

¹²¹ Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025)

*elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución”.*¹²²

A continuación, el capítulo III aborda el procedimiento, el cual, en su artículo 8 se recoge la iniciación del mismo, estableciendo en el apartado primero que *“Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa o a través de representante, un escrito dirigido a la Dirección de la Unidad de Igualdad, comunicando la posible existencia de una situación de acoso en el plazo máximo de tres meses contados desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación. Para ello, se podrá utilizar el modelo de escrito que se adjunta al presente documento como anexo II”.*¹²³

Aquí cabría preguntarse si un plazo de 3 meses para iniciar el procedimiento es suficiente, o si por el contrario, es un plazo demasiado corto como para que la víctima tenga tiempo de verbalizar el acoso sufrido. Pues bien, teniendo en cuenta un estudio sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación, realizado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad¹²⁴, las mujeres víctimas de violencia de género que participaron en el mismo, tardaron una media de 8 años y 8 meses en verbalizar su situación a través de los medios que cada Comunidad Autónoma proporciona para el apoyo y asesoramiento a las víctimas.

Esto es debido al llamado ciclo de la violencia de género¹²⁵, entendiendo la misma como la causada por una persona con lazos sentimentales hacia otra. Este está compuesto por tres fases: fase de tensión, que se caracteriza por los niveles altos de hostilidad por parte del agresor hacia la víctima sin motivo aparente provocando que la víctima desarrolle estrategias de evitación de conflictos; fase de explosión, donde si bien se han tratado de evitar el conflicto, siempre aparece un detonante que provoca la efectiva agresión, ya sea verbal, física, psicológica, económica,

¹²² Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025)

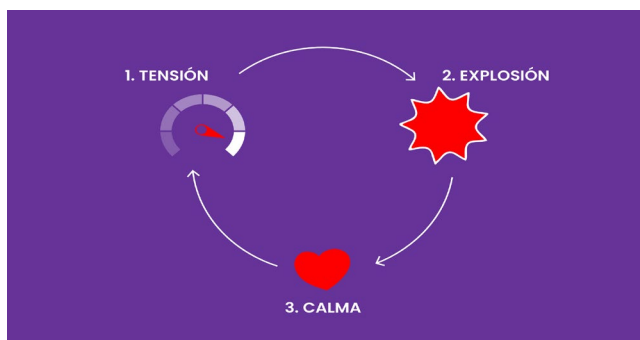
¹²³ *Ibidem*. Artículo 8.

¹²⁴ Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Estudio_Tiempo_Denuncia4.pdf. (Consultado: 19 de marzo de 2025).

¹²⁵ Prevención y sensibilización en violencia de género. Disponible en: <https://prevencionviolencia.org/el-ciclo-de-la-violencia-machista/>. (Consultado el 20 de marzo de 2025).

etc; y por último, la fase de calma, en la cual, el agresor muestra arrepentimiento, haciendo creer a la víctima que lo sucedido ha sido algo aislado.

Imagen 2: Ciclo de la violencia.



Fuente: Prevención y Sensibilización en Violencia de Género.

Si bien el ciclo de la violencia de género es una cuestión distinta a la que aquí tratamos, como es el acoso, es importante destacarlo a modo de ilustrar que cuando se produce un hecho como puede ser un acoso ejercido en un espacio que debería ser seguro, como es la universidad, que la víctima verbalice esta situación, puede no ser una tarea fácil, pues su mente tratará de quitarle importancia, o de obviar los hechos, llegando a entrar en su propio ciclo.

Por ende, es lógico pensar que estamos ante un plazo demasiado reducido como para permitir a la víctima entender lo sucedido, reaccionar ante ello, e identificarse como víctima. En el caso concreto de las universitarias, al pasar un tiempo reducido en la universidad, lugar donde se produce el acoso, se quedan en un estado de bloqueo.

Para finalizar, destacar el capítulo V que aborda las medidas de prevención. Aquí simplemente señalar el artículo 15 que establece que *“Al objeto de informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, se diseñará un Plan de Comunicación del presente Protocolo que incluirá en todo caso su oportuna difusión en los medios pertinentes, se diseñarán campañas informativas y de sensibilización, se desarrollarán programas de formación con perspectiva de género destinados al PDI, PAS y estudiantado, y se difundirá el Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras con la Universidad”*.¹²⁶

¹²⁶ Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>. (Consultado el 15 de abril de 2025).

Es por ello, que nuestra labor va más allá de la simple elaboración de un TFGi relativo al acoso universitario. Es crucial dar a conocer el protocolo, con el fin de que la comunidad UMH conozca qué tiene que hacer y cómo en caso de sufrir algún tipo de acoso o conductas sexistas. Conocer, ya no solo el procedimiento a seguir, sino también las garantías de las que gozan, porque, aunque es indudable que estamos ante un procedimiento que podría considerarse dilatado en el tiempo, hay que entender, que un procedimiento corto, es incompatible con alguna de esas garantías.



CAPÍTULO III: PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA DEL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

Como ya ha sido mencionado a lo largo del presente trabajo, el acoso constituye actualmente un problema de gran envergadura, el número de casos conocidos aumenta progresiva y alarmantemente. Por su parte, el acoso en el ámbito universitario representa una gravedad que queda reflejada en distintos estudios, configurándose, como una variable que incrementa la probabilidad de que el estudiantado se planteen el abandono de sus estudios universitarios.¹²⁷

Así, en el año 2018 *Pikara Magazine* realizó un estudio sobre los casos de acoso sexual en las universidades españolas, en el que se concluyó que más de la mitad de las mismas registran casos de acoso, en abril de ese mismo año actualizaron los datos recogidos, ascendiendo a más de 275 casos.¹²⁸

Por otra parte, un estudio llevado a cabo en 2020 por la Universidad de Cádiz reflejó que el 21% de las personas encuestadas creen que han sufrido acoso sexual o sexista, y el 25,1% conocen a alguien que lo ha sufrido en la Universidad. En relación a la percepción que se tiene sobre el acoso sexual en el aula, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que el 14,2% estima que el acoso sexual es un problema, el 85,8% considera que no lo es.¹²⁹

Además, en el estudio piloto sobre el acoso universitario en el Campus María Zambrano de la Universidad de Valladolid en 2021, destaca que 95'5% del estudiantado afirman que el acoso se produce entre los grupos de pares, siendo el 92'9% del estudiantado que manifiestan que el acoso en general se produce en mayor medida en redes sociales como *Instagram*. Siguiendo con el acoso digital, el 52'5% han presenciado o son conocedores de la recepción de mensajes

¹²⁷BERNARDO, Ana.B; TUERO, Ellián; CERVERO, Antonio ; DOBARRO, Alejandra ; GALVE-GONZÁLEZ, Celia: “Acoso y ciberacoso: Variables de influencia en el abandono universitario”. *Revista Comunicar*, Huelva, 2020-01, Vol.28.

¹²⁸#AcosoEnLaUni. *Pikara Magazine*. Disponible en: <https://www.pikaramagazine.com/2018/11/actualizacion-de-base-de-datos-acosoenlauni/> (Consultado 12 de julio de 2025)

¹²⁹ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio; ACALE SÁNCHEZ, María; BENITO BENÍTEZ, Angustias; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca; BERMÚDEZ FIGUEROA, Eva; HERVÍAS PAREJO, Vanesa; MINGUELA RECOVER, Mari Ángeles y SEPÚLVEDA NAVARRETE, Paula: *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: Un estudio de caso*. págs 165-167. *Tirant humanidades*, 2020.

reiterados no deseados, y el 62% son conocedores o han presenciado la ridiculización de terceras personas por chats de grupo y redes sociales.¹³⁰

Autores como NAVARRO MARTÍNEZ Y NICOLÁS-SANS destacan que los estudiantes pueden no estar identificando adecuadamente el ciberacoso y, por tanto quedando de manifiesto la necesidad de mejorar la formación y concienciación, ya que muchas veces, son los propios estudiantes quienes tienen más información sobre la existencia de situaciones de ciberacoso que los profesores, y que algunos modelos de Inteligencia Artificial generativa pueden ser soportes de ayuda para la prevención del mismo.¹³¹

Destacar que, de acuerdo con ÁLVAREZ DEL CUVILLO, en el ámbito universitario se da la particularidad de que puede producirse tanto un acoso laboral (por ejemplo, entre dos profesores) como un acoso “educativo” de forma simultánea. Este último puede darse de forma vertical (entre profesor y estudiante), también en forma horizontal (entre estudiantes), incluso de manera vertical ascendente (de estudiante a profesor).¹³²

3.1. Casos

Es necesario en este punto mencionar, que son muy pocos los casos que llegan a sede judicial, ya que el estudiantado puede estar condicionado por la provisionalidad de su situación en la universidad, llevando a cabo estrategias de evitación. Además, la percepción sobre la gravedad de los hechos también se constituye como un condicionante para la denuncia o activación de los protocolos, incluso la desconfianza hacia las instituciones, sumado al miedo de posibles represalias, darían como resultado el desconocimiento de muchas situaciones.

Es especialmente complejo aquellos casos de acoso entre directores de tesis (habitualmente hombres) y estudiantes de doctorado, pues los directores de tesis ocupan una posición central en la elaboración de la tesis, lo que origina que en ocasiones se dé un abuso de poder, pues “*de ellos dependen cosas tan fundamentales como: la formación técnica y teórica del doctorando,*

¹³⁰ FERNÁNDEZ MUÑÓN, Sara; HAMODI GALÁN, Carolina; ÁLVAREZ ANDALUZ, Laura: “Los indicios del acoso : estudio piloto sobre el acoso universitario en el Campus María Zambrano de la Universidad de Valladolid”. *Género y educación*, 2021.

¹³¹ NAVARRO MARTÍNEZ, Rocío; NICOLÁS-SANS, Ruben: Percepción y detección del ciberacoso: comparativa entre la comunidad educativa y las GenAI. *Revista Comunicar*, Huelva, 2025.

¹³² ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio; ALCALDE SÁNCHEZ, María; BENITO BENÍTEZ, Angustias; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca; BERMÚDEZ FIGUERO, Eva; HERVÍAS PAREJO, Vanesa; MINGUELA RECOVER, María Ángeles y SEPÚLVEDA NAVARRETE, Paula: “Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso”. Tirant Humanidades. 2020.

*la planificación realista con objetivos alcanzables, la creación de una red de contactos, la financiación necesaria para los objetivos propuestos y, en parte, el cumplimiento de los plazos”.*¹³³

No obstante, encontramos casos, como el de la Universidad Autónoma de Barcelona que ha registrado distintos casos de acoso sexual en los últimos años, entre ellos, un catedrático de física de la misma fue condenado en 2023 a un año y medio de cárcel y a nueve años de inhabilitación, por acosar sexualmente a su estudiante de doctorado, la Audiencia Provincial de Barcelona ratifica que éste aprovechó su situación jerárquica y el poder que tenía sobre la tesis doctoral, para perpetrar el acoso continuado durante dos años. Al acusado se le condena por un delito continuado de abuso sexual en el ámbito de la función pública y delito de acoso sexual en el ámbito docente, cumpliendo los elementos del tipo penal del artículo 184.1 (CP).¹³⁴

Asimismo, es condenado un profesor de la Universidad de León por un delito de acoso sexual, quien tras dos suspensos consecutivos de su alumna concertó una tutoría con anterioridad al siguiente examen, en la que manifestó distintos comentarios de índole sexual, entre los que se destaca "usted no se preocupe que es una chica muy inteligente y sabrá lo que tendrá que hacer para aprobar"; "a veces no hay necesidad de estudiar para aprobar, hay muchas maneras de aprobar". El Tribunal Supremo señala que *“En este contexto, la interpretación lógica y coherente no es otra que la sostenida por la alumna en el sentido de que le estaba proponiendo favores de índole sexual para superar la asignatura.”*

Además, también se puso de manifiesto el hecho de que, en una misma Universidad Pública, el personal docente está compuesto por personal funcionario y personal laboral, siendo distinta la respuesta penal entre ellos. Pues bien, fue condenado en base al artículo 443 CP¹³⁵, porque

¹³³ ARRONDO, Eneko. “Directores de tesis: una relación complicada”. *CIENCIA CON FUTURO*. 2019. Disponible en: <https://cienciaconfuturo.com/2019/03/27/directores-de-tesis-una-relacion-complicada/> (Consultado 13 de julio de 2025).

¹³⁴ Audiencia Provincial de Barcelona, Sentencia 92/2022 de 2 de febrero de 2022. Rec: 254/2022. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Artículo 184.1 (CP): 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 (...).

¹³⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 443: Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de

de acuerdo con el Tribunal “es un delito especial, en el que el sujeto activo debe ser necesariamente un funcionario público y en el que precisamente el carácter de funcionario afecta a la propia esencia del injusto (...). Sin embargo, a diferencia de lo requerido por el artículo 184, no es necesario aquí provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, por lo que, si se diera este elemento cabría sostener el concurso que el artículo 444 impone con los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos.”¹³⁶

3.2. Tipos de acosos sexuales en el ámbito universitario

Teniendo en cuenta las sentencias tratadas en el apartado anterior, podemos establecer una clasificación basada en el proyecto elaborado por la Universidad Complutense de Madrid¹³⁷ y por el proyecto “¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador¹³⁸, que distinguen dos tipos de acoso sexual dentro del contexto universitario: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental. La misma hace uso de los criterios de jerarquía y contexto.

El chantaje sexual o “acoso sexual quid pro quo”, se produce cuando existe un abuso de poder para obtener beneficios sexuales, por parte de la persona acosadora, que ocupa un puesto jerárquicamente superior (profesor, director de tesis...) o cuando las decisiones de este pueden tener efectos negativos sobre el bienestar académico de la víctima.

Algunos ejemplos de actos de chantaje sexual serían: “*el ofrecimiento de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales o por el contrario la insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.*”

las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>. (Consultado el 14 de julio de 2025).

¹³⁶STS, Sala Segunda de lo Penal. Sentencia 354/2019 del 10 julio de 2019. Rec: 1032/2018. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzMTY0NTJRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pTIRKTivNzSktSQ4sybU>.

¹³⁷ Guía de prevención y detección de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Unidad de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso> (Consultado 13 de julio de 2025)

¹³⁸DE LOURDES LARREA, María: “¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador”. 2018. Disponible en <https://fundaciondonum.org/wp-content/uploads/2024/10/MACHOMETRO-version-1.pdf> (Consultado 14 de julio de 2025)

El acoso sexual ambiental se trata de cualquier práctica o conducta que produce un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la víctima, en las que no es necesario la existencia de una posición jerárquica superior por parte de la persona acosadora. Entre las prácticas constitutivas de acoso sexual ambiental podemos destacar *“la realización de chistes, bromas o comentarios ofensivos o humillantes, mostrar material de carácter sexual que resulte humillante u ofensivo, e incluso la atención o amabilidad exageradas o inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder.”*

Por último, cabe mencionar casos como el ocurrido en 2023 en el que *“el vicerrector de la Universidad de Barcelona presuntamente le trasladó a una alumna que había tenido dos sueños eróticos con ella. También le mandó mensajes subidos de tono y, durante unos días, presuntamente siguió a la estudiante por la facultad, hasta el punto de que algunos compañeros de estudios llegaron a sacarla del aula por la ventana para que no fuese encontrada por el catedrático”*.¹³⁹



¹³⁹ El diario. Disponible en https://www.eldiario.es/catalunya/dimite-vice-rector-universitat-barcelona-salpicado-caso-presunto-acoso-sexual_1_10783752.html (Consultado 14 de julio de 2025)

CAPÍTULO IV. TRABAJO PRÁCTICO: CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Tal y como se menciona al inicio de este trabajo, los objetivos del mismo eran dos, el primero consistía en el análisis jurídico del acoso, e identificar la problemática existente en las Universidades, trabajado en los capítulos anteriores. El segundo objetivo, era crear y llevar a cabo un proyecto de difusión del Protocolo, junto con dos compañeras del Grado de Bellas Artes. Este último objetivo no ha sido posible implementarlo con totalidad durante el curso 2024-2025, ya que, por el transcurso del tiempo, efectuarlo en los últimos meses del curso, podría dificultar la divulgación y el éxito de la propuesta. Pese a ello se dejó preparado todo el material necesario para poder realizarlo al comienzo del nuevo curso y en años posteriores.

La campaña de difusión trata, en primer lugar, de solventar la situación de desconocimiento generalizado por parte del estudiantado de la existencia del protocolo en prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la UMH, que ha sido desarrollada con anterioridad. Para ello, se planificó la creación de un cómic llamado “Zona Roja” en el que se relatan distintas historias de acoso sexual con diferentes indicativos. Las mismas han sido realizadas e ilustradas por las estudiantes del grado de Bellas Artes, Raquel Celdrán Escario y Alba Diego Bañón. La conceptualización de éstas, por otra parte, ha sido de carácter jurídico realizada por las estudiantes del grado de Derecho.

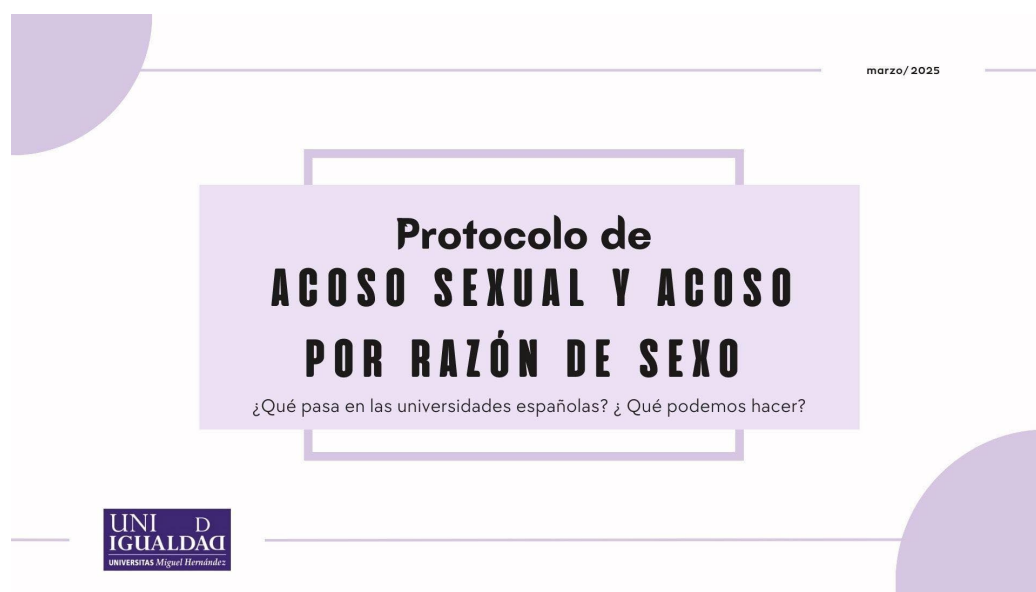
La intención de “Zona Roja”, es concienciar al estudiantado sobre la importancia de reconocer aquellas señales o actuaciones que puedan ser consideradas acoso sexual o en todo caso, de comportamientos intolerables que podrían ser igualmente sancionables. Por otra parte, ofrecer la información y herramientas necesarias para conocer dónde acudir y que mecanismos tienen a su disposición.

En el cómic se plantean tres historias distintas, la primera hace alusión a la publicación de fotografías de contenido sexual generadas por IA como represalia por no corresponder a los deseos de un compañero. La segunda se centra en los constantes comentarios o chistes de contenido sexual, así como preguntas de la misma índole dirigidas a una compañera de clase. Por último, se cuenta la situación de acoso sexual vivida por una estudiante por parte de su profesor, quien pide favores sexuales a cambio de una mejora de la nota. Cada historia, con sus particularidades, reflejan la gravedad de la situación, y el malestar ocasionado a las víctimas,

que en muchas ocasiones trasciende las posibles complicaciones académicas, y se transforman en problemas de salud mental, como trastornos de ansiedad.

Esta revista-cómic en soporte papel, irá acompañado de una campaña por redes sociales y presentaciones en los distintos campus para asegurar que el cometido de este trabajo alcance al mayor número de estudiantes. Con el mismo motivo creemos conveniente los talleres de difusión se lleven a cabo una vez comenzado el curso lectivo, para que el estudiantado de nuevo ingreso, pueda recibir esta nueva información, una vez se hayan adaptado a las dinámicas de la universidad.

Junto al material comentado anteriormente, para las presentaciones hará uso de un PowerPoint como soporte y acompañamiento, con el propósito de explicar con un mayor detalle aquellos actos que son intolerables en un ambiente académico como es la universidad. No obstante, creemos importante que estas no se conviertan en una “charla” institucional más, por ello, se efectuarán por estudiantes. Con la intención de ayudar a fomentar la seguridad en los campus y la confianza en la universidad, estas intervenciones y también el cómic, se explicarán de la forma más adecuada posible, teniendo en cuenta el público objetivo al que van dirigidas, con un lenguaje sencillo, visual, y cercano, que permita comprender la importancia de las acciones acometidas.



El Supremo confirma nueve años de inhabilitación a un catedrático de la Autónoma de Barcelona por acoso sexual

¡Alerta!: violencia sexual en los campus universitarios

Las cifras de universitarias que declaran haber sufrido algún tipo de agresión sexual oscilan entre un 62 y un 90%. Pero el 91% no denuncia por falta de confianza en la justicia y por un sentimiento de culpa. ¿Están fallando el sistema y la sociedad a las estudiantes?

CASO MONEDERO >

La Complutense da credibilidad a la denuncia de una alumna contra Monedero por acoso sexual

Fuentes del campus afirman que el expediente contra el profesor de Ciencias Políticas y fundador de Podemos se abrió antes de que saliera a la luz la semana pasada que su partido recibió dos denuncias contra él por abuso sexual en septiembre de 2023

AGRESIONES SEXUALES >

La Universidad de Barcelona mantiene suspendido a un profesor tras una denuncia por acoso sexual

La alumna denunció el caso frente a los Mossos d'Esquadra por supuestas agresiones sexuales, quienes abrieron una vía penal para después cerrarla

Sociedad

Protestas en la Facultad de Bellas Artes de Cuenca ante casos de acoso sexual

El colectivo "13 Rosas" denuncia la impunidad de algunos profesores. La UCLM ha anunciado que están investigando lo sucedido



¿CUAL ES LA REALIDAD ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS?

El acoso en las 50 universidades públicas de España



Ha registrado acoso (Red cap) / No ha registrado acoso (Yellow cap) / Ni ha registrado acoso ni cuenta con protocolo contra él (Grey cap) / Sin respuesta por parte de la universidad (Black cap)

Fuente: Unidades de igualdad y portales de transparencia universitarios

Pikara



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UMH

¿EN QUÉ CONSISTE?

- PREVENCIÓN
- DETECCIÓN
- ACTUACIÓN

FRENTE AL

Acoso sexual:

Conducta verbal o física, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo

Acoso por razón de sexo:

Conducta o comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y/o salud física o psicológica y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Acoso por orientación sexual :

Comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

EJEMPLOS SEGÚN SU GRAVEDAD

Acoso leve:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

Acoso muy grave:

- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

COMO SE ACTIVA

A través de un escrito dirigido a la Dirección de la Unidad de Igualdad

En el plazo MÁXIMO de 3 meses desde que se produce el incidente que da lugar a la reclamación

¿DÓNDE SE PRESENTA EL ESCRITO?

SOBRE CERRADO

SEDE ELECTRÓNICA

En el registro de la unidad de igualdad o ante cualquiera de los registros de la UMH.

UNI D
IGUALDAD
UNIVERSITAT Miguel Hernández



¿QUIEN PUEDE PRESENTARLO?




- La víctima
- Representante en su nombre


PROTOCOLO



DONDE ACUDIR:

 Igualdad@umh.es

 965 22 21 38

 Campus Elche Hall de Altavix



UNI D
IGUALDAD
UNIVERSITAT Miguel Hernández

¿QUÉ SUCEDE UNA VEZ ACTIVADO?



- ✓ Se podrán pedir medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento
- ✓ Se garantizará la confidencialidad de todas las personas implicadas
- ✓ Se investigará para el esclarecimiento de los hechos y habrá un seguimiento de las medidas propuestas para resolver las situaciones de conflicto.



Nos gustaría poder enriquecer estas sesiones, con actividades que resulten más atractivas para la comunidad universitaria, planteamos distintas ideas como por ejemplo, la realización de eventos como chocolatadas o almuerzos, acompañados de perfiles de interés social, que ayuden a captar la atención del estudiantado, y reciban la información con un mayor interés.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo primordial del presente trabajo era el estudio del acoso en el ámbito universitario, para ello partimos del análisis del acoso en sus múltiples vertientes, destacando el acoso laboral, el acoso escolar, el ciberbullying y el acoso sexual. De ello pudimos observar que no existe un consenso sobre el concepto de acoso y que el mismo se encuentra regulado en diferentes ramas del Derecho.

SEGUNDA: Como se ha podido observar a partir de los estudios mencionados, el número de casos de acoso sexual en el ámbito universitario ha aumentado alarmantemente en los últimos años, a ello se le acompaña la preocupación por la falta de conocimientos para saber identificar el acoso y la falta de confianza hacia las instituciones, lo que se traduce en la no denuncia de las situaciones de acoso sexual. La situación refleja que la magnitud del problema es mucho mayor de lo que parece y que los mecanismos existentes parecen ser insuficientes para prevenir o actuar frente a dichas conductas.

TERCERA: Partiendo de la última premisa, sobre los mecanismos existentes debemos mencionar que no solo se trata de los protocolos de prevención que se articulan en cada universidad, sino que, desde una experiencia interna con base a las prácticas realizadas en la Unidad de Igualdad de la UMH, podemos afirmar que éstas no cuentan con la estructura, financiación y recursos necesarios para poner en marcha campañas a nivel personal de difusión en prevención sexual.

CUARTA: En el caso concreto de la Universidad Miguel Hernández, existe un desconocimiento alarmante del protocolo trabajado y de la propia labor de la Unidad de Igualdad. Es por ello que en el marco de un trabajo interdisciplinar entre los grados de Derecho y Bellas Artes se pretende dar a conocer al estudiantado las posibilidades existentes de protección que ostenta la institución. Cabe destacar que el trabajo de difusión mencionado anteriormente queda pendiente de realización para el curso 2025-2026, con la finalidad de contar con un mayor margen de tiempo y por tanto, un mayor alcance.

ÚLTIMA: Brevemente mencionar que creemos necesario apostar por una mayor concienciación social, dado que incluso en el panorama político existe la percepción de que las Unidades de Igualdad no cumplen su cometido de ayuda y soporte a las víctimas, por ejemplo se desconoce por parte de la comunidad universitaria el apoyo a la Unidad de Igualdad de la Unidad de Apoyo psicológico de la UMH. Además, dada la diversidad de casos que podemos encontrar con distintas características como la posición jerárquica que ostenta cada una de las

partes, consideramos fundamental una modificación normativa que permita englobar el acoso en sus múltiples manifestaciones.



BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio; ACALE SÁNCHEZ, María; BENITO BENÍTEZ, Angustias; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca; BERMÚDEZ FIGUEROA, Eva; HERVÍAS PAREJO, Vanesa; MINGUELA RECOVER, Mari Ángeles y SEPÚLVEDA NAVARRETE, Paula: *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: Un estudio de caso. Tirant humanidades*, 2020.

ALTÉS TÁRREGA, Juan A.; YAGÜE BLANCO, Sergio; ARANDILLA MARQUÉS, María José. Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español. 2024.

ARRONDO FLORISTÁN, Eneko. “Directores de tesis: una relación complicada”. *CIENCIA CON FUTURO*. 2019.

DE LOURDES LARREA, María: “¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador”. Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual, 2018.

GARCÍA GONZÁLEZ, Javier: *Ciberacoso la tutela penal de la intimidad, la integridad y la libertad sexual en internet*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

GARCÍA SEDANO, Tania. Acoso moral laboral y acoso sexual. Editorial Reus, 2023.

LOBATO CARVAJAL, Francisco J: *Claves del acoso escolar*. Editorial Reus, 2024.

DÍAZ AGUADO, María José: Informe Ministerio de Educación Formación Profesional y Deportes. 2023. Disponible en: https://www.libreria.educacion.gob.es/ebook/185173/free_download/

NAVARRO MARTÍNEZ, Rocío; NICOLÁS-SANS, Ruben: Percepción y detección del ciberacoso: comparativa entre la comunidad educativa y las GenAI. *Revista Comunicar*, Huelva, 2025.

PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 2016.

PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: “Un análisis del concepto de acoso sexual”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 31, Núm. 1 (2013).

PÉREZ RODRÍGUEZ, María Dolores: *Mobbing y acoso laboral*. ICB Editores 2023.

ROIG TORRES, Margarita. *El delito de acoso del artículo 172 TER del código penal: Las reformas de las Leyes Orgánicas 10/2022, de 6 de septiembre y 1/2023, de 28 de febrero*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

STADLER, Ronald B. “*Computer Crime*”. 2022. Disponible en: <http://www.rbs2.com/ccrime.htm>.

TAPIA BALLESTEROS, Patricia. «Stalking: el delito de acoso de acecho o predatorio (art. 172 ter CP). Problemas de delimitación del tipo penal en España», *Revista Penal*, núm. 43, 2019.

TORO PEÑA, J.A., “¿Está regulado el delito de acoso en el art. 172 ter del Código Penal?”. *Diario la Ley*, N° 9438, 2019.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel P: El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. 2019

LEGISLACIÓN

UNIÓN EUROPEA

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM/2007/0686 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>.
- Resolución del Parlamento Europeo Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52018IP0331>
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947.

NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Española 1978, Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>.

- Ley Orgánica 5/2010, 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-9347>
- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (TREBEP). Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en; <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3439>.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>.
- Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-9744>.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7786>.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9/con>.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://dogv.gva.es/es/eli/es-vc/l/2012/11/23/7/con/>
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3>

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4.3: Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>.
- 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>.
- 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.
- 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. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. INVASSAT. Disponible en [criterio técnico](#)
- C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Aprobado por Consejo de Gobierno, en sesión de 27/07/2011. Disponible en: <https://secregralserv.umh.es/files/2009/07/Reglamento-de-la-Unidad-de-Igualdad.pdf>.

WEBGRAFÍA

- Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/>
- Cátedra Clínica Jurídica. Universidad Miguel Hernández. Disponible en: <https://clinicajuridica.umh.es/presentacion/>
- Comisionado para la lucha contra la violencia sobre la mujer. GVA. Disponible en: https://www.gva.es/es/inicio/atencion_ciudadano/buscadores/departamentos/detalle_departamentos?id_dept=26095.
- UNESCO. Entornos de aprendizaje seguros: Prevención y tratamiento de la violencia en la escuela y sus alrededores. Disponible en: <https://www.unesco.org/es/health-education/safe-learning-environments>
- La Sexta. Disponible en: https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/investigacion-suicidio-joven-jaen-interponer-cuatro-denuncias-ciberacoso-orientacion-sexual_2022010361d36093192fe40001def25d.html
- Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/oficinadelasnacionesunidas/es/Organismo/Paginas/Organismos-especializados/IOT.aspx>.
- Conceptos Jurídicos. Disponible en: [https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\)%20define%20el%20acoso%20laboral,humilla%2C%20ofende%20o%20amedrenta%E2%80%9D](https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT)%20define%20el%20acoso%20laboral,humilla%2C%20ofende%20o%20amedrenta%E2%80%9D).
- Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/conferencia-internacional-del-trabajo-cit>.
- La violencia sexual: el origen de la violencia contra las mujeres. Fundación para la Investigación Social Avanzada. Disponible en [informe origen de la violencia](#)
- La sexualidad en Babilonia. Nuevatribuna. Disponible en [historia babilonia](#)
- Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019. Ministerio de Igualdad. Disponible en [macroencuesta](#).

- La Universidad de Alicante. Proyecto europeo Uni4Equity. Disponible en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/repositorio.ht>
- Unidad de Igualdad UMH. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>.
- Protocolo de la universidad de Valencia, para la actuación y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo y otros casos discriminatorios. Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/violencia-machista/protocolo-acoso-1286060385204.html>.
- Protocolo de la Universidad de Alicante para la Prevención y Intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machista. Disponible en <https://www.boua.ua.es/es/acuerdo/41541>
- Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos-2/>.
- Prevención y sensibilización en violencia de género. Disponible en: <https://prevencionviolencia.org/el-ciclo-de-la-violencia-machista/>
- El diario. Disponible en https://www.eldiario.es/catalunya/dimite-vice-rector-universitat-barcelona-salpicado-caso-presunto-acoso-sexual_1_10783752.html
- Guía de prevención y detección de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Unidad de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso>
- Informe de la RUIGEU sobre Protocolos de actuación ante el acoso en las Universidades. Disponible en: https://www.uv.es/ruigeu2/Sondeo_Protocolos_RUIGEU_2021.pdf
- Informe *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaencifras/estudios/investigaciones/acoso/>
- Informe sobre el número de activaciones desde la aprobación del protocolo en 2022 de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en:

<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/casos-denuncias-que-han-activado-protocolo-2022-2025?ver>



SENTENCIAS TRATADAS

- STS, Sala de lo Penal, Sección 911. Sentencia 324/2017 de 8 de mayo de 2017. Rec.: 1775/2016. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)
- STS, Sala de lo Penal. Sentencia 628/2022 del 23 de junio de 2022. Rec.:4682/2019. Disponible en: <https://vlex.es/vid/907583211>.
- STS, Sala de lo Penal, nº 61/2022, de 26 de enero. Rec.: 609/2020. Disponible en: <https://vlex.es/vid/895959626>.
- STS, Sala de lo Penal, Sección 1. Sentencia 6058/2024 de 9 de diciembre de 2024. Rec. 4754/2022. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)
- STS M, Sala de lo Contencioso, Sección 10. Sentencia 390/2025 del 16 de enero de 2025. Rec. 928/2023. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)
- Audiencia Provincial Castellón. Sentencia 11/2022 de 29 de julio de 2022. Rec. 3/2021. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)
- STSJ M, Sala de lo Social. Sentencia 376/2024 del 16 de mayo de 2024. Rec: 259/2024. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- Audiencia Provincial de Murcia. Sentencia 2256/2024 del 19 de noviembre de 2024. Rec:825/2024. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- STS, Sala de lo Penal. Sentencia 1135/2000 del 23 de junio del 2000. Rec: 3025/1998. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- STS Sala de lo Penal. Sentencia 1460/2003 del 7 de noviembre de 2003. Rec: 1624/2002. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- STS Sala de lo Penal. Sentencia 349/2012 del 26 de abril de 2012. Rec: 1335/2011. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- STS Sala de lo penal. Sentencia 721/2015 del 22 de octubre del 2015. Rec: 888/2015. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-penal-n-721-2015-ts-sala-penal-sec-1-rec-888-2015-22-10-2015-47465186>
- STS Sala Contencioso Administrativo. Sentencia 1569/2023 del 27 de noviembre de 2023. Rec: 8880/2021. Disponible en: <https://vlex.es/vid/971567632>.

- Audiencia Provincial de Barcelona, Sentencia 92/2022 de 2 de febrero de 2022. Rec: 254/2022. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).
- STS, Sala Segunda de lo Penal. Sentencia 354/2019 del 10 julio de 2019. Rec: 1032/2018. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzMTY0NTJRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbd MSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybU>.

