

PROTOCOLO de
PREVENCIÓN y
ACTUACIÓN ante
cualquier forma
de **ACOSO** en la
Universidad de
Cantabria y, en
especial, contra
el acoso sexual,
por razón de
sexo y otras
formas de acoso
discriminatorio

50 UC
Universidad de **Cantabria**



Ediciones
Universidad
Cantabria

PROTOCOLO de
PREVENCIÓN y
ACTUACIÓN ante
cualquier forma
de **ACOSO** en la
Universidad de
Cantabria y, en
especial, contra
el acoso sexual,
por razón de
sexo y otras
formas de acoso
discriminatorio



Colección FLORIOLOGIO #96

CONSEJO EDITORIAL

Dña. Silvia Tamayo Haya
*Presidenta. Secretaria General,
Universidad de Cantabria*

D. Vitor Abrantes
*Facultad de Ingeniería,
Universidad de Oporto*

D. Ramón Agüero Calvo
*ETS de Ingenieros Industriales y
de Telecomunicación,
Universidad de Cantabria*

D. Miguel Ángel Bringas Gutiérrez
*Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales,
Universidad de Cantabria*

D. Diego Ferreño Blanco
*ETS de Ingenieros de Caminos, Canales
y Puertos, Universidad de Cantabria*

Dña. Aurora Garrido Martín
*Facultad de Filosofía y Letras,
Universidad de Cantabria*

D. José Manuel Goñi Pérez
*Modern Languages Department,
Aberystwyth University*

D. Carlos Marichal Salinas
*Centro de Estudios Históricos,
El Colegio de México*

D. Salvador Moncada
*Faculty of Biology, Medicine and Health,
The University of Manchester*

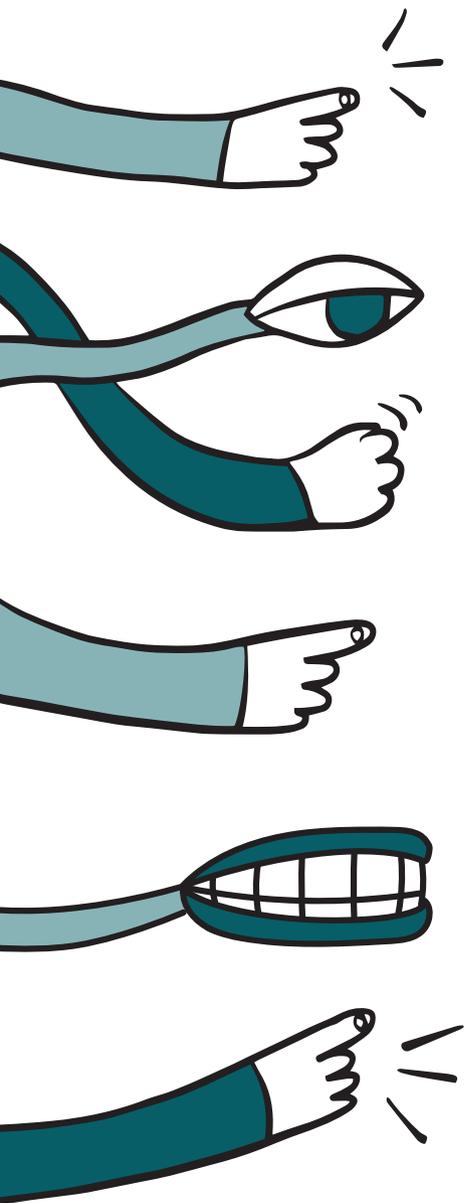
D. Agustín Oterino Durán
*Neurología (HUMV), investigador
del IDIVAL*

D. Luis Quindós Poncela
*Radiología y Medicina Física,
Universidad de Cantabria*

D. Marcelo Norberto Rougier
*Historia Económica y Social
Argentina, UBA y CONICET (IIIEP)*

Dña. Claudia Sagastizábal
*IMPA (Instituto Nacional de
Matemática Pura e Aplicada)*

Dña. Belmar Gándara Sancho
*Directora Editorial,
Universidad de Cantabria*



PROTOCOLO de
PREVENCIÓN y
ACTUACIÓN ante
cualquier forma
de **ACOSO** en la
Universidad de
Cantabria y, en
especial, contra
el acoso sexual,
por razón de
sexo y otras
formas de acoso
discriminatorio

50 **UC**
Universidad de **Cantabria**



Ediciones
Universidad
Cantabria

Universidad de Cantabria, autor

Protocolo de prevención y actuación ante cualquier forma de acoso en la Universidad de Cantabria y, en especial, contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de acoso discriminatorio. – Santander : Editorial de la Universidad de Cantabria, 2022

79 páginas : ilustraciones. – (Florilugio ; 96)

ISBN 978-84-19024-32-9

1. Acoso en el lugar de trabajo. 2. Acoso sexual

343.436:378.4(460.13)

THEMA: JBFK2, KJMV22, LNHD, 1DSE-ES-F

Esta edición es propiedad de la EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA; cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Este libro ha sido realizado con el apoyo de la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria y se publica en el marco del convenio entre la Universidad de Cantabria y Gobierno de Cantabria para el desarrollo de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género.

© Editorial de la Universidad de Cantabria
Avda. Los Castros, 52. 39005 Santander
Teléf. 942 201 087
ISNI: 0000 0005 0686 0180
www.editorial.unican.es

ISBN: 978-84-19024-31-2 (RÚSTICA)
ISBN: 978-84-19024-32-9 (PDF)
DOI: <https://doi.org/10.22429/Euc2023.013>

Hecho en España. *Made in Spain*
Santander, 2023

PRESENTACIÓN	9
PREÁMBULO	19
MARCO NORMATIVO	23
Internacional.....	25
Internacional regional.....	26
Europeo	26
Constitucional	27
Infraconstitucional.....	28
Autonómico.....	32
CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	35
Artículo 1. Objetivos.....	37
Artículo 2. Principios de actuación.....	37
Artículo 3. Ámbito objetivo.....	38
Artículo 4. Ámbito subjetivo	41
Artículo 5. Ámbito temporal	41
Artículo 6. Ámbito territorial	42
CAPÍTULO II. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN	43
Artículo 7. Medidas de sensibilización e Información	45
Artículo 8. Prevención	46
Artículo 9. Formación	46
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN	49
Artículo 10. Garantías	51
Artículo 11. Mecanismos de activación del Protocolo	52
Artículo 12. Recepción y custodia.....	54
Artículo 13. Valoración inicial.....	55

Artículo 14. Inicio del procedimiento	56
Artículo 15. Comisión Técnica para la prevención y actuación contra cualquier forma de acoso	56
Artículo 16. Funciones, competencias y actuación de la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la Universidad de Cantabria.....	57
Artículo 17. Resolución mediante procedimiento dialogado.....	58
Artículo 18. Resolución mediante el procedimiento formal.....	59
Artículo 19. Resolución de la Rectora o del Rector	61
CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	63
Artículo 20. Apertura de expediente disciplinario	65
Artículo 21. Nombramiento de instructora o instructor y secretaria o secretario	65
Artículo 22. Desarrollo del expediente disciplinario	65
Artículo 23. Conclusiones del procedimiento disciplinario	66
Artículo 24. Órgano competente sanciones disciplinarias	67
CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	69
Artículo 25. Medidas disciplinarias.....	71
Artículo 26. Sanciones	71
Artículo 27. Ejecución de las sanciones.....	71
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	71
DISPOSICIÓN FINAL.....	71
ANEXOS	73
ANEXO I. Elenco de casuística de situaciones de acoso	75
ANEXO II. Normativa afecta al régimen disciplinario	79

Presentación

FRENTE AL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD, INEVITABLE: UN PROTOCOLO

La Universidad de Cantabria aprobó su primer Protocolo de Actuación frente al Acoso en 2016 tras un largo proceso previo de debate interdisciplinar. Este proceso culminó con un documento que ha estado vigente hasta la renovación oportuna en otro que integra perspectivas más actualizadas y fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la institución en su sesión del 16 de noviembre de 2022.

Desde la aprobación del protocolo de 2016 y durante su periodo de vigencia, en aplicación de los principios y disposiciones del mismo, se produjo algún tipo de intervención en 28 ocasiones, un tercio de las cuales referían a problemas entre estudiantes. Se atendió a 18 consultas, 8 quejas y se realizaron dos activaciones. 13 de estas intervenciones referían a un entorno relacional académico y 15 al plano de actividades laborales. Merece la pena subrayar que el 72 % de las consultas fue realizado por mujeres, frente el 28 % de hombres; mientras que en las quejas la proporción de mujeres fue el 50 %, resultando un 38 % masculinas y un 13 % de personas que expresaron identidades no binarias. Las dos activaciones fueron respectivamente iniciadas por una mujer y un hombre.

El Protocolo para la Prevención y Actuación ante Cualquier Forma de Acoso en la Universidad de Cantabria actualmente en vigor es una necesaria actualización del anteriormente vigente, aunque parte de una filosofía integral común y una orientación fundada en lograr una convivencia respetuosa en la comunidad universitaria. Implica la ineludible acomodación a normativas que se han suscitado en el último quinquenio largo. Además, en su redacción técnica, extremadamente cuidada y asesorada profesionalmente, se han tenido presentes los antecedentes que se han acumulado en más de un lustro de experiencia en la

gestión de consultas y colaboración institucional para contribuir a la construcción de una óptima atmósfera de convivencia académica, profesional y laboral.

Aunque la universidad española se incorporó a esta faceta de custodia por la vida y convivencia universitaria con varias décadas de retraso con respecto a los esfuerzos desplegados por ejemplo en el ámbito anglosajón, de una forma u otra, la gran mayoría de las universidades españolas se han ido dotando de este tipo de herramientas para lograr los mismos fines. Ya prácticamente todas las universidades de nuestro país y, por supuesto, otras muchas instituciones y empresas consideran hoy imprescindible dotarse de este tipo de herramientas.

Las normativas más recientemente aprobadas en España incluso disponen la necesidad de proveerse de más instrumentos complementarios y coadyuvantes con estos esfuerzos (códigos éticos y/o normas de convivencia) que requieren aún labor en los momentos más inmediatos. Sintetizamos estos esfuerzos con algunas consideraciones que pueden dotar de un encuadre al protocolo que nos hemos dado en la Universidad de Cantabria.

Con frecuencia uno de los factores limitativos de la eficacia de muchas iniciativas ha sido la de definir las fronteras del acoso: qué es lo que lo constituye o no acoso. En el plano de la identificación del acoso sexual en el ámbito del trabajo una referencia emblemática dentro del mundo anglosajón fue el libro *Sexual Harassment of Working Women* de Catharine Mackinnon, publicado en 1979. La propia autora, no obstante, reconocía que en el caso norteamericano, el principio para reconocer el acoso sexual como expresión de discriminación ya se contenía en el título VII del Civil Rights Act de 1964. A su vez, el activismo desplegado, fundamentalmente por mujeres blancas y correspondientes a profesiones liberales ya había focalizado la sensibilización en estos campos –y con los indicados sesgos– antes incluso de esas fechas, en diferentes contextos. Las perspectivas, posteriormente, han redefinido más global y complejamente estos problemas.

Hace tiempo la moderna sociología, por lo tanto, ofreció alternativas razonables y operativas al precisar que la categoría de acoso sexual incluía consideraciones de lo que pudiera rotularse como aquel experimentado por razón de género, ya que, esencialmente, el último se producía por razón de sexo y de una jerarquía culturalmente construida entre las categorías más genéricas socialmente aceptadas. Este planteamiento global ya latía en los textos pioneros y en

el activismo anteriormente citados y, en gran medida, se ha mantenido hasta fechas recientes (Epstein, 1998).

En el protocolo vigente en la Universidad de Cantabria, la inclusión del acoso sexual, el producido por razón de sexo y el discriminatorio, en que intervienen variados factores, así como el producido en el ámbito laboral y/o de convivencia académica, ofrecen un espectro amplio y comprensivo, que da respuesta al dinamismo de la sociedad en el momento actual.

En el ámbito universitario, en términos generales, estas visiones más complejas han permitido desarrollar herramientas progresivamente más eficaces, aunque, obviamente, no infalibles. Los estudios de Amanda Gouws y Andriennetta Kritzinger (1995) realizados a partir de los casos que se conocían de acoso sexual entre estudiantes de la universidad de Stellenbosch en la Sudáfrica de las últimas décadas del siglo XX, permitieron identificar elementos clave para avanzar contra cuanto suponen esas situaciones y prácticas en el seno de comunidades universitarias muy complejas. Es propósito del protocolo de la Universidad de Cantabria dar respuesta a las complejidades, algunas compartidas y otras específicas, en el mejor y más garantista modo.

Los trabajos de Gouws y Kritzinger, no obstante, subrayaron un factor esencial para ser eficaz en este campo. Es lo que llamaron la imprescindible *institutional culture* para poder superar las amplias franjas de tolerancia ante el acoso, que se identifican en aquellos entornos en que se produce, incluso entre sus propias víctimas. Seguramente, a pesar de todo, sólo con haber calado en la institución universitaria ese tipo de sensibilidad no es suficiente; debe haber, además, una *cultura* dentro de la comunidad universitaria y proyectada en sus entornos relacionales. Precisamente, una de las principales conclusiones del estudio de Gouws y Kritzinger se enunciaba como una última vuelta de tuerca al final de su publicación: "sexual harassment therefore needs not only be researched but also combatted". Hoy es obligado añadir "still" al inicio o al final de la frase.

Es preciso superar los problemas de definición y, aún más claramente, las laberínticas disquisiciones y consideraciones terminológicas que no dejan de ser puramente nominalistas, crean una tupida maraña de dudas –a veces nada involuntaria, otras quizá no– que podrían acabar por hacer ineficaces todo tipo de acciones destinadas a mejorar la convivencia. Debe evitarse que conflictos

que pueden ser superados acaben por provocar daños a las personas y afectar negativamente en los entornos de convivencia universitaria, prolongándose, a veces, durante largos años y dejando tras de sí múltiples afectados; entre esos afectados está también la propia institución universitaria en su complejión y desarrollo.

Los protocolos de prevención e intervención frente al acoso formaban ya parte de esa *cultura institucional* en la propuesta de las dos sociólogas sudafricanas mencionadas, quienes, por otro lado, señalaban a las universidades como instituciones que, a su vez, debían servir de modelo a otras para mejorar la convivencia en su seno. Para Gouws y Kritzinger combatir el acoso implicaba un compromiso de la institución y de sus gobernantes, pero también del estudiantado; por extensión, podría decirse, de toda la comunidad universitaria. Esto es absolutamente esencial.

Ciertamente, el mencionado compromiso es ineludible, sobre todo, porque se conocen bien los efectos derivados de mantener relaciones no adecuadas en ámbitos de sociabilidad tanto profesionales como educativos y se cuenta incluso con descriptivos análisis que permiten constatar negativos efectos de aislamiento, estrés, reajustes vitales y profesionales, incomodidad, frustración o bajo rendimiento en el estudio o en el ejercicio de la profesión derivados de no tomarse en consideración los factores causantes que se expresan en el ámbito relacional. Esos factores aparecen intensificados por climas de sociabilidad y en ciclos de vida y coyunturas específicas. En esos contextos, la competencia y las exigencias del estudio y el mercado laboral también intervienen como telón de fondo, agudizando las tensiones interpersonales.

Seguramente es posible, aunque innecesario por lo obvio, realizar un análisis del binomio coste-beneficio de enfrentarse al acoso, e incluso llegar a tasar –al viejo estilo del Nobel economista de Berkeley y Cambridge Douglas North– los negativos costes que las personas, las instituciones y las sociedades pagan si no se enfrentan a estos serios problemas. Todo esto está, a fecha de hoy, y desde hace décadas, cuando menos, desde el pionero trabajo de Lin Farley en Cornell, muy bien documentado, incluso la aún hoy mayor fragilidad femenina en estas circunstancias, llegándose a constatar con más intensidad los desplazamientos laborales femeninos por efecto de situaciones vividas y experiencias

de acoso en el ámbito del desarrollo del trabajo (Schneider, 1987; McLaughlin y otros, 2017).

En el ámbito relacional del estudiantado el impacto es muy desigual entre mujeres y hombres. En el caso norteamericano, por ejemplo, son proporciones entre un quinto y un cuarenta por ciento de las mujeres que reconocen haber tenido una experiencia al menos de acoso a lo largo de los años de estudios universitarios (Williams y otros, 1992; Kelley / Parsons, 2000 y Vohlídlová, 2011).

Las situaciones constatadas empíricamente a través de los análisis sociológicos incluyen, además de formas obvias de acoso sexual o por razón de sexo o género, los tocamientos indeseados, pero también las cotidianas e innecesarias bromas ofensivas, producción de murmuraciones quisquillosas, cuestionamiento de las facultades y capacidades ajenas, rasgos de la personalidad o de la vida privada, invasión indeseada en el espacio propio, utilización de iconos, posters o materiales ofensivos... (Holmes, 1996; Vohlídlová, 2011; McLaughlin y otros, 2017).

Sea como fuere, en planteamientos apoyados en textos pioneros, como los mencionados, que alimentaron las regulaciones legales y procedimentales desplegadas en los años setenta y ochenta del siglo XX se han asentado las consideraciones más próximas a nuestro tiempo, y tomado más consideraciones que no han prescindido de variables que referían a la condición de las personas afectadas, así como a las derivadas de la raza, clase, condición y estado dentro del marco legal de referencia.

Ya a fines de los años ochenta del siglo XX, reconociendo estas dificultades, la sociología permitía distinguir entre acoso sexual y el que se produce por razón de sexo, además del establecido por discriminación sexual y/o fruto de la convivencia y fricción en el estudio o en el marco de las relaciones académicas, profesionales o laborales, en las que también pudiera influir, aunque, obviamente, no siempre es así, la razón de poder o lo que podría considerarse un vínculo interpersonal asimétrico (Dodds y otros, 1988).

Estos mismos factores asociados a las asimetrías de poder, tanto las académicas, como las profesionales y las sexuales y/o de género también señalan otros tantos elementos explicativos de múltiples expresiones de un mismo fenómeno: *el silencio*.

El temor a las represalias, real o percibido, a enconar, agravar o alargar las situaciones relacionales tóxicas, se convierte en otro obstáculo muy importante que es reconocible en el ámbito del acoso dentro de la sociabilidad universitaria desde los primeros momentos en que se implementaron acciones y políticas activas para prevenir e intervenir ante el acoso (Schneider, 1987). En todo caso, es imprescindible institucionalmente actuar para evitar climas relacionales inapropiados que son nocivos para las personas y deterioran el vigor de las instituciones (Williams y otros, 1992; López y otros, 2009).

La eficacia de un protocolo para prevenir las circunstancias y efectos del acoso, así como para poder actuar frente a estas situaciones se plantea, por lo tanto, como una ineludible acción institucional, pero no debe ser única, porque no es suficiente. Exige muchas otras acciones de formación y construcción de culturas de respeto y convivencia que están en el núcleo constitutivo de las sociedades humanas. Conscientes de todo esto, las universidades han dispuesto acciones y herramientas para avanzar decididamente en la optimización de la convivencia dentro de sus ámbitos y en las relaciones con otras instituciones.

Desde 2016, fecha en que se aprobó su primer Protocolo de Actuación frente al Acoso, la Universidad de Cantabria, cada año, ha realizado múltiples acciones para construir una cultura del respeto dentro de la comunidad universitaria y de prevención e intervención frente a las variadas formas de acoso.

Ese mismo año 2016, en la conmemoración del 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) se celebró la jornada *Género y Acoso en el Ámbito Educativo*. Las ponencias de Cristina Salmivalli, de la Universidad de Turku, Andrés Fernández Fuertes y Eva Gómez Pérez, de la Universidad de Cantabria y Esperanza Bosch Fiol de la Universidad de les Illes Balears, revisaron las variadas formas de bulling, acoso y coerción en variados ámbitos y niveles educativos, así como el acoso por razón de sexo y/o género en el entorno universitario y, finalmente, el papel jugado por asociaciones y por la colaboración institucional en la prevención.

Las intervenciones y todos los materiales –resultantes de esa y de las ulteriores jornadas y actividades– están en acceso libre en la web del Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la Universidad de Cantabria. Entre estos materiales se cuenta con los generados en las jornadas sobre *El Acoso en la Universidad ¿te concierne?* que se celebraron los días 29 y 30 de octubre de 2018, con

la participación de varios centros universitarios y con el propósito de mejorar los procesos de prevención, identificación y atención en situaciones de acoso.

Se contó, en estas jornadas, con la participación de profesionales universitarios de campos como la psicología y la educación. También se contó con la Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos en la UC y del correspondiente en la misma responsabilidad en la Universidad de Sevilla; así como con personal técnico del Servicio de Orientación Universitaria de la UC (SOUCAN). Participó la Defensoría Universitaria e, igualmente, el personal que se desempeña en el Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la UC y de la Unidad de Convivencia de la Consejería de Cultura del Gobierno de Cantabria, entre otros muchos profesionales de la UC y del entorno de la ciudad y región.

Fruto de la colaboración del Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la UC y la Facultad de Educación con la asociación CAVAS (Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Prevención del Maltrato Infantil) se presentó en 2019 una exposición de la campaña *PararEsCosaDeUno / SeguirEsCosaDeDos*, iniciativa que fue destinada a la prevención de la violencia sexual cuya información es accesible en abierto en la web del Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la UC.

Son igualmente accesibles on-line los materiales gestados en la jornada del 18 de noviembre de 2022 sobre *El acoso sexual y sexista en las universidades: manifestaciones y respuestas institucionales*. En este caso se contó con la participación de María Bustelo, profesora de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Complutense de Madrid y experta en políticas públicas de género.

Todas estas iniciativas son expresión de una preocupación y compromiso institucional, colaborativo entre la Universidad de Cantabria y su entorno, así como la creciente implicación de la comunidad universitaria, con la prevención y con la intervención activa frente a las posibles y reales situaciones de acoso, dentro de un marco general que incluye programaciones anuales de cursos de formación en materias de igualdad entre mujeres y hombres, así como en estudios de género, impulsados tanto por el Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales de la UC, a través de su Área de Igualdad y Responsabilidad Social de la UC, como por la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género Universidad de Cantabria-Gobierno de Cantabria, además de otras acciones de sensibilización y difusión de conocimiento que se despliegan fruto

de la labor trimestralmente programada por el Aula de Extensión Universitaria Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y de Género.

Si en el plano de la investigación, como se ve, desde hace cuando menos medio siglo, se ha señalado como ineludible en el ámbito universitario contar con protocolos de prevención y actuación frente a cualquier forma de acoso y si las universidades son referente imprescindible de estas responsabilidades, tanto en el plano institucional como desde el compromiso de la comunidad que integra la *universitas*, lo descrito anteriormente da cuenta de la forma en que la Universidad de Cantabria asume esos compromisos y ofrece esforzadas respuestas desde lo limitado que siempre son los recursos disponibles en toda sociedad e institución altruista y sostenible.

De la eficacia medible en resultados darán cuenta los propios miembros de esa *universitas* y sus entornos, así como de cuantos se empeñen en mejorar los medios e instrumentos para seguir trabajando en los años por venir.

TOMÁS A. MANTECÓN MOVELLÁN
*Vicerrector de Cultura, Proyec. Social
y Relac. Institucionales*

MARINA TORRES ARCE
*Directora de Área de Igualdad
y RS Universitaria*

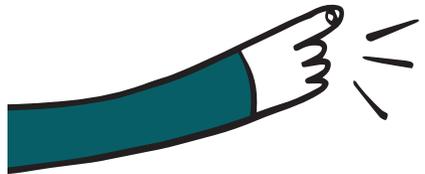
JOSEFINA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Técnica de Igualdad y RS Universitaria

Universidad de Cantabria, 2022-2023

Bibliografia

- Dodds, S.M./Frost, L./Pargetter, R./Prior, E.W.: "Sexual Harassment", *Theory and Practice*, Summer 1988, vol. 14, n°2 (Summer 1988), pp. 111-130.
- Epstein, L.B. (1998). "What is a gender norm and why should we care? Implementing a new theory in sexual harassment law", *Stanford Law Review*, 51 (1: Nov., 1998), pp. 161-182.
- Gouws, A. / Kritzinger, A. (1995). "Sexual harassment of students: a case study of a South African University", *Sociological Review*, 7 (2), pp. 1-24.
- Holmes, R.L. (1996). "Sexual harassment and the university", *The Monist*, 79 (4), Oct. 1996, pp. 499-518.
- Kelley, M.L. / Parsons, B. (2000). "Sexual harassment in the 1990s: a university-wide survey of female faculty administrators, staff, and students", *The Journal of Higher Education*, 71 (5), Sept.-Oct. 2000, pp. 548-568.
- Lopez, S.H. / Hodson, R. / Roscigno, V.J. (2009). "Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared", *The Sociological Quarterly*, 50 (1), Winter 2009, pp. 3-27.
- Mackinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven: Yale Univ. Press.
- McLaughlin, H. / Uggen, Ch. / Blackstone, A. (2017). "The economic and career effects of sexual harassment on working women", *Gender and Society*, 31 (3) June 2017, pp. 333-358.
- North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, CUP.
- Schneider, B.E. (1987). "Graduate women, sexual harassment, and university policy", *The Journal of Higher Education*, Jan.-Feb. 1987, 58 (1), pp. 46-65.
- Vohlídálová, M. (2011). "The perception and construction of sexual harassment by Czech university students", *Czech Sociological Review*, 47 (6), pp. 1119-1147.
- Williams, E.A. / Lam, J.A. / Shively, M. (1992). "The impact of a university policy on the sexual harassment of female students", *The Journal of Higher Education*, 63 (1), Jan.-Feb. 1992, pp. 50-64.

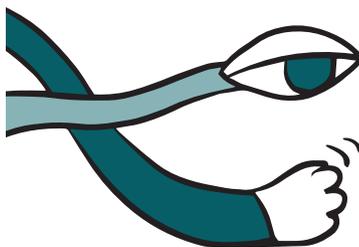
Preámbulo



Los ejes esenciales sobre los que se articula este Protocolo son:

1. Su triple enfoque:
 - (a) Desde las políticas de Igualdad de la Universidad de Cantabria y el compromiso institucional en este campo.
 - (b) Desde el enfoque de los derechos humanos.
 - (c) Desde el compromiso y la responsabilidad de actuar para evitar cualquier riesgo psicosocial.
2. Sustento normativo que le resulta afecto a la institución universitaria, en donde cobra un valor protagónico el marco jurídico internacional, europeo y constitucional, así como su deriva infraconstitucional y, recientemente, el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030.
3. Protocolo con una doble dimensión: preventiva –actuación con carácter previo a las situaciones de acoso en la Universidad de Cantabria– y reactiva y/o resolutive –actuación cuando la situación de acoso ya se ha constatado.

Marco normativo



Internacional

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), con referencia expresa a los artículos 1, 2, 3, 7, 12 y 26 de dicho cuerpo normativo.
- *Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo* (1958), con específica mención a la delimitación conceptual de acoso sexual, en tanto que tipo de acoso discriminatorio en el lugar de trabajo.
- *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos* (1966), con especial mención a los artículos 16, 17 y 26.
- *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966).
- *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, de 7 de noviembre de 1957.
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW, 1979), con alusión expresa a la delimitación normativa de “discriminación por razón de sexo”, recogida en su artículo 1. Otros preceptos a tener en cuenta en el marco del presente Protocolo serían los artículos 2 y 5 de dicho cuerpo legal.
- *Recomendación General núm. 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres* (CEDAW, 1979), así como las Recomendaciones números 25, 33 y 35.
- *Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer* (1993).
- *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing, 1995).
- *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (ODS). Puede consultarse en la siguiente dirección URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Internacional regional

- *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 y enmendado por los protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963, y 20 de enero de 1966. Referencia expresa a los artículos 8 y 14 de dicho cuerpo normativo.
- *Carta Social Europea*, Estrasburgo, 1996.
- *Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Mención expresa a los artículos 2, 3, 4, 5, 6 y 40.

Europeo

- *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, DOUE C 83, de 30 de marzo, de 2010. Especial relevancia tiene el artículo 8 (reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como objetivo de la Unión Europea).
- *Resolución del Consejo de la Unión Europea, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.*
- *Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.* Recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".
- *Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.*
- *Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, que deroga, entre otras, la *Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2020/73/CE*. Recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acoso discriminatorio.
- *Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)*, firmado por los agentes sociales europeos. Incluye diferentes formas y tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

- *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta de Niza, 2000)*. Especial referencia a los siguientes preceptos: artículo 1 (dignidad humana), artículo 7 (respeto a la vida privada y familiar), artículo 10 (libre pensamiento, de conciencia y religión), artículo 14 (derecho a la educación), artículo 20 (igualdad en la ley), artículo 21 (no discriminación) y 23 (igualdad de mujeres y hombres). La dicción literal de este último precepto es del siguiente tenor: “*La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución (...)*”.
- *Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*, de 5 de marzo de 2010.
- *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (COM/2020/152 final)*.
- *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (COM/2022/105 final)*.

Constitucional

- Artículos 1.1, 9.2 y 14 de la *Constitución Española*. Se conceptualiza la igualdad desde una triple dimensión: (a) Valor superior del ordenamiento jurídico; (b) Principio de actuación para los poderes públicos; y, (c) Derecho humano fundamental.
- Artículo 10 de la *Constitución Española*. El primer párrafo constitucionaliza la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad, erigiéndose en valor superior del ordenamiento jurídico y en marco interpretativo para el resto de derechos.
- Artículo 15 de la *Constitución Española*. Constitucionaliza el derecho a la vida, así como el derecho a la integridad física y moral, y a no ser sometido a tratos denigrantes, humillantes e inhumanos.
- Artículo 18.1 de la *Constitución Española*. Reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen.
- Artículo 18.4 de la *Constitución Española*. Constitucionaliza el derecho a la autotutela informativa en el marco de la protección de datos de carácter personal.

- Artículo 27 de la *Constitución Española*. Constitucionaliza el derecho a la educación.
- Artículos 35, 40 y 43 de la *Constitución Española*. Dota de carácter constitucional el reconocimiento del derecho-deber al trabajo y a la protección de la salud en el ámbito laboral.

Infraconstitucional

- *Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*.
- *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad* y, específicamente, el artículo 18.9 de dicho cuerpo normativo, en tanto que insta a las Administraciones Públicas – a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes – a desarrollar: “(...) *la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales*. Su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE, e insta a desarrollar políticas de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo, en donde cabe incluir los riesgos psicosociales derivados de los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (artículo 15 LPRL), en conexión con la organización del trabajo (artículo 4 LPRL) y la articulación de medidas de protección colectiva frente a las individuales (artículo 15 LPRL).
- *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*. La dicción literal del artículo 8.13 califica como infracción muy grave el acoso sexual. Dispone textualmente: “(...) *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*”.
- *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal*, introduce, por primera vez, el delito de acoso sexual, posteriormente modificado a través de *la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril*, de modificación del Título VIII del Libro II del *Código Penal* y *la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre*.

La tipificación actual del acoso sexual se encuentra en el artículo 184 del *Código Penal*.

- *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Especialmente, los artículos 1 (funciones de la Universidad) y 2 (reconocimiento de la autonomía universitaria).
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. En materia de igualdad y no discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo son de significar los siguientes preceptos: artículos 3 (igualdad de mujeres y hombres), 4, 6 (discriminación directa e indirecta), 7 (acoso sexual y por razón de sexo), 8, 9, 48 (medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo), 51 y 62 (protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la Administración).
- *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Su Preámbulo resalta el papel de la universidad como transmisora del saber y como generadora de opinión y comprometida con el progreso social y su entorno y con la igualdad de mujeres y hombres.
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. El artículo 14 h) reconoce como derecho individual de las y los empleados públicos el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como frente a cualquier tipo de acoso en el entorno de trabajo. Tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras razones, por razón de sexo u orientación sexual (artículo 95.2.b).
- *Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Número/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*. Se conceptualiza como infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral.
- *Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que modifica la Ley Orgánica 1/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. Tipifica el artículo 173.1 el acoso laboral o *mobbing* en los siguientes términos: “1. El que infligiera a otra persona un

trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral y 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 (...)”.

- *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.* En particular, el artículo 177 de dicho cuerpo normativo.
- *Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración del Estado.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los (as) Trabajadores (as).* Especial atención cabe prestar al artículo 4.2.e), precepto que reconoce el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad y protección frente a cualquier tipo de acoso. Asimismo, el artículo 54 estipula como incumplimiento contractual cualquier tipo de acoso.
- *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*
- *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.* Su aprobación supone la derogación del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica. Prevé medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación y/o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, origen nacional, pertenencia a un grupo étnico, discapacidad, estado de salud, clase social, etc.
- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación.* La ley se erige en mínimo común normativo en cuanto aglutina definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, así como sus garantías. El artículo 1 recoge el objeto de la ley: garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igualdad dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la CE. La norma regula los derechos y obligaciones de las personas,

físicas o jurídicas, públicas o privadas, articulando principios de actuación de los poderes públicos, así como medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir cualquier forma de discriminación (directa o indirecta) en los sectores público y privado.

- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*. El artículo 1 recoge el **objeto** de la norma que no es otro que garantizar y proteger el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. Se indica de forma expresa que su **finalidad** es la 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 sanción de las violencias sexuales. Especial atención cabe prestar a los principios rectores de actuación, a saber: respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales, diligencia debida en la respuesta ante las violencias sexuales, extendiéndose a todas las esferas de responsabilidad institucional (prevención, protección, asistencia, reparación a las víctimas y promoción de la justicia, etc.), enfoque de género, prohibición de discriminación, etc. Entre las medidas de prevención y sensibilización dirigidas de forma específica al **ámbito de la educación**, resulta nuclear el artículo 7.3, cuya dicción literal es la que sigue: *“Las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la inclusión de los anteriores contenidos formativos en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos”*. En lo que atañe a las medidas de prevención y sensibilización destinadas al ámbito laboral es de reseñar el artículo 12. Preceptúa lo siguiente: *“ 1. 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”*. El párrafo 2 del precepto mentado apela

a la negociación de las medidas con los representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, se insta a que se incluyan las violencias sexuales en la valoración de riesgos en el ámbito laboral. A mayor abundamiento se crea el distintivo de "*Empresa por una sociedad libre de violencia de género*" para las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la norma.

Autonómico

- *Ley Orgánica 8/1981, de 30 de abril, de Estatuto de Autonomía de Cantabria*, modificado por las siguientes Leyes Orgánicas: 7/1991, 2/1994, 11/1998, 21/2002, y por la Ley Orgánica 2/2021, de 23 de marzo, de reforma de la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria, para la eliminación del aforamiento de Diputados y Diputadas del Parlamento, y del Presidente y Consejeros del Gobierno.
- *Ley 1/2004, de 1 de abril, de Cantabria Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus víctimas*.
- *Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Cantabria*. El artículo 65 recoge el compromiso de las Administraciones Públicas de Cantabria –en tanto que mandato de optimización– de combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Cabe significar que se trata –en ambos supuestos– de manifestaciones atentatorias contra la dignidad de la persona en su dimensión discriminatoria. Asimismo, la norma autonómica prevé el impulso de la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y sancionar tales comportamientos. En esta línea, el artículo 70 insta a la Comunidad Autónoma a crear condiciones de trabajo y acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, implementando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a la denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- *Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género*. El artículo 16 apela a la obligación de la Universidad para adoptar medidas necesarias y suficientes

para garantizar el respeto a principios y valores constitucionales y, entre ellos, la igualdad y no discriminación. El artículo 30 reseña estrategias de responsabilidad social empresarial a los efectos de promover la igualdad y la no discriminación por orientación sexual.

Capítulo I. Objetivos, principios de actuación y ámbito de aplicación



Artículo 1. Objetivos

Los objetivos del *Protocolo de Prevención y Actuación ante cualquier forma de acoso en la Universidad de Cantabria y, en especial, contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de acoso discriminatorio* se sintetizan en dos. Por un lado, evitar y prevenir cualquier forma de acoso que pueda acontecer en el entorno universitario en toda su extensión. En segundo lugar, el establecimiento y/o articulación de dos procedimientos de resolución que permitan a las autoridades universitarias actuar con todas las garantías en los casos en los que se produzca cualquier forma de acoso, a saber: acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación o identidad sexual.

Artículo 2. Principios de actuación

1. Los principios que presidirán cualquier actuación por parte de la Universidad de Cantabria –en el marco de lo dispuesto en el artículo 62 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*– ante cualquier forma de acoso y, en especial, ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual, serán los siguientes:
 - (a) Compromiso de prevenir y rechazar cualquier forma de acoso que pueda producirse en el ámbito universitario, en particular el acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación e identidad sexual.
 - (b) La instrucción de todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y el libre desarrollo de su personalidad, así como su derecho a la intimidad personal y familiar y propia imagen, en conexión con el principio-derecho de igualdad de trato de mujeres y hombres, y en general entre todas las personas sin distinción por cualquier circunstancia personal o social.
 - (c) El tratamiento reservado de las denuncias de los hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier forma de acoso, prestando especial atención a las particularidades que concurren en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación e identidad sexual.
 - (d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia/queja ante cualquier situación de acoso.

- (e) Obligatoriedad de todas las estructuras y unidades universitarias de prestar colaboración a los órganos encargados de activar y desarrollar el presente Protocolo, en especial, ante la incoación de cualquiera de los dos procedimientos previstos.
 - (f) Protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio del procedimiento y garantizando la indemnidad frente a cualquier tipo de represalia que pueda acontecer.
 - (g) Doble dimensión y/o enfoque de actuación y prevención: 1. Enfoque grupal o colectivo, desde la perspectiva de género y de derechos humanos en el desarrollo de las medidas preventivas y/o reacción-actuación efectiva dimanante del presente Protocolo; y, 2. Enfoque individual, en el marco de la prevención de riesgos en el ámbito laboral por riesgo psicosocial.
2. Las empresas externas contratadas por la Universidad de Cantabria, así como las entidades públicas o privadas participadas por la Universidad de Cantabria, serán informadas de la existencia del presente Protocolo, instándose a las mismas a que cuenten con su propio Protocolo ante situaciones de acoso.
 3. La aplicación del presente Protocolo no impedirá el recurso, por parte de las personas implicadas o afectadas, a las acciones legales oportunas en cualquier vía (civil, penal, contencioso-administrativo, etc.), manteniéndose, en su caso, las medidas cautelares que la Universidad de Cantabria haya podido adoptar hasta que haya resolución judicial.

Artículo 3. **Ámbito objetivo**

El presente Protocolo será de aplicación ante cualquier forma de acoso, prestando especial atención a las situaciones de acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual, así como cualquier otra forma de acoso discriminatorio.

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- (a) **Acoso moral o *mobbing***: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra(s) que actúa(n) frente aquella(s) desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el

marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. No obstante, también se puede dar en el ámbito universitario entre otros sujetos entre los que no media una relación laboral propiamente dicha, a saber: alumnado con alumnado, o con PAS o PDI.

Justificación: La definición anterior se basa en los elementos que caracterizan este tipo de acoso y que ha sido recogida por la doctrina científica (M.F. Hirigoyen y H. Leymann), así como instituciones sociales tales como el Parlamento Europeo, OIT, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, sentencias judiciales, etc., y normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales por riesgo psicosocial.

Sobre la materia ténngase en cuenta la definición dada por la Comisión Europea en 2001, la *Carta Social Europea* de 3 de mayo de 1996, la OMS en el documento "sensibilización sobre el acoso psicológico" de 2004, la OIT en el *Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso* entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT, el artículo 28 de la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social* cuya dicción literal es la que sigue: "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo".

A nivel jurisprudencial, es de significar la doctrina del Tribunal Supremo en donde significa la traducción jurídica del *mobbing* en los siguientes términos: "presión laboral tendenciosa" al definirse como aquella "presión laboral tendente a la autoeliminación de una persona trabajadora mediante su denigración laboral".

- (b) **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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 *LOIMH*).

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual cabe distinguir entre acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual, y acoso sexual ambiental.

El **acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual** consiste en forzar a la persona que sufre la situación de acoso a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida en que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo, normalmente, será aquel que tenga poder, sea directa

o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo a la persona acosada.

El **acoso sexual ambiental** se produce cuando se crea en la persona acosada un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. El sujeto activo de la conducta acosadora puede ser cualquier persona del entorno universitario, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo, de investigación o educativo de la persona acosada.

- (c) **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 *LOIMH*).
- (d) **Acoso discriminatorio:** se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 *LOIMH*). Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (artículo 8 *LOIMH*). En la misma línea, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 *LOIMH*). Dentro de la conceptualización como acoso discriminatorio se incluyen las llamadas categorías sospechosas de discriminación por mor de lo dispuesto en el artículo 14 de la *Constitución española*, así como las citadas en el artículo 3.2.c) de la *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria*.
- (e) **Acoso por orientación o identidad sexual:** cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona o realizado en función de su identidad sexual, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículos 14 y 9.2 de la *Constitución Española*, y artículo 21 *Carta de Niza*).

Artículo 4. **Ámbito subjetivo**

El presente Protocolo será de aplicación a toda situación de acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual, así como cualquier otra forma de acoso discriminatorio, que afecte a cualquier persona vinculada con la Universidad de Cantabria.

Será de aplicación:

- (a) Al personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- (b) Al personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- (c) Al personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la *Ley de la Ciencia (Ley 14/2011)* y las recogidas en la normativa de la Universidad de Cantabria reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral temporal.
- (d) Al personal investigador adscrito a la Universidad de Cantabria y que perciba ayudas económicas de organismos ajenos a la Universidad de Cantabria.
- (e) Al alumnado.
- (f) A las personas que presten sus servicios en la Universidad de Cantabria, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también a las personas que, bajo la dependencia jurídica de un tercero, presten sus servicios en la Universidad de Cantabria, como es el caso del personal afecto a contrataciones o subcontratas o puestos a disposición por las ETT.
- (g) A las personas trabajadoras autónomas contratadas por la Universidad de Cantabria, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad.

Artículo 5. **Ámbito temporal**

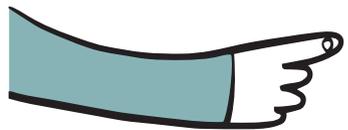
1. La denuncia ante cualquier forma de acoso se presentará en el plazo general de seis meses a contar desde que se produzca la situación de acoso en los términos definidos en el ámbito objetivo de aplicación que le resulta afecto. En supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo –en la medida en que no se exige reiteración en la medida acosadora– se deberá presentar en el plazo de seis meses a contar desde que se produjo el incidente o, si fuesen varios, desde el último conocido.

2. El presente Protocolo ampara a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan finalizado su relación jurídica con la Universidad de Cantabria, siempre que hubiera presentado la denuncia estando vigente dicha relación, o bien, se realice en un plazo de seis meses desde la fecha de la desvinculación por hechos acaecidos durante la vigencia de la relación jurídica.
3. Se podrá remitir solicitud de admisión de la denuncia a la Defensoría Universitaria con copia al Área de Igualdad y Responsabilidad Social y a la Unidad de Prevención, si la denuncia se presentara fuera de los plazos establecidos en los apartados 1 y 2. En estos supuestos excepcionales, se deberán explicar las razones o circunstancias que impidieron su presentación en los plazos estipulados.

Artículo 6. Ámbito territorial

El presente Protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Cantabria.

Capítulo II. Medidas de sensibilización, información, prevención y formación



Artículo 7. Medidas de sensibilización e Información

Dentro de las medidas de sensibilización e información, están previstas las siguientes:

- (a) **Plan de comunicación:** orientado a que el Protocolo sea conocido por la comunidad universitaria. En este sentido, se procederá a su difusión a través de los siguientes canales de comunicación: (1) Página web institucional para la sensibilización contra toda forma de acoso en la Universidad de Cantabria; (2) Difusión por correo electrónico a través del Administrador del Correo y avisos en el Campus virtual; (3) Inclusión de información sobre el Protocolo en las guías dirigidas tanto al personal de la Universidad de Cantabria (PDI-PAS) como al alumnado; (4) Inclusión del enlace al Protocolo en las páginas de las Unidades, Áreas, Servicios, Departamentos y Centros de la Universidad de Cantabria, etc.
- (b) **Campañas informativas y de sensibilización:** la Universidad de Cantabria realizará campañas específicas con el objeto de sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre las distintas formas de acoso, y su identificación, mostrando la institución académica su más enérgico rechazo ante este tipo de conductas. Será objeto de estas campañas la difusión de documentos que recojan códigos de buenas prácticas y de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del Protocolo.
- (c) **Sensibilización y difusión del Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras con la Universidad de Cantabria:** el presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Cantabria, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación. Asimismo, la Universidad de Cantabria incluye en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que licite, cláusulas relativas a la obligatoriedad de disponer de protocolos o medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de contratación pública, así como otras cláusulas sociales tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres de las personas que participen en

la ejecución del contrato, y la ausencia de discriminación de las mismas, o de las destinatarias del contrato, por razón de identidad de género.

Artículo 8. Prevención

El presente Protocolo incluye como medidas de prevención las siguientes:

- (a) **Evaluación del entorno laboral:** con el objetivo de detectar factores que puedan favorecer situaciones o conductas de acoso moral o *mobbing*, así como acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por orientación o identidad sexual, o que pudieran derivar en ellas, se llevará a cabo una evaluación, en su caso, a través del cuestionario de clima laboral y/o a través de la elaboración y publicación de informes sobre el número de intervenciones y resultados-consecuencias de las mismas, etc.
- (b) **Seguimiento:** la Defensoría Universitaria, en colaboración con el Área de Igualdad y el Servicio de Prevención, llevarán a cabo el control y seguimiento de la aplicación del Protocolo con la finalidad de garantizar su efectivo cumplimiento y funcionamiento, así como con la finalidad de detectar y, en su caso, actuar ante situaciones de acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual en su ámbito de aplicación. El seguimiento se llevará a cabo mediante una relación de incidentes y casos de acoso por Departamento, Servicios y Unidades para el control de su ejecución, la remisión de las medidas a adoptar a las y los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades para su obligado cumplimiento, informes estadísticos de los casos sin que, en ningún caso, se revelen datos de las personas afectadas.
- (c) **Adaptación y/o modificación del Protocolo:** en caso de detectarse errores u omisiones en la aplicación y/o funcionamiento del Protocolo se propondrá su modificación o actualización siguiendo los trámites y cauces que le resulten de aplicación.

Artículo 9. Formación

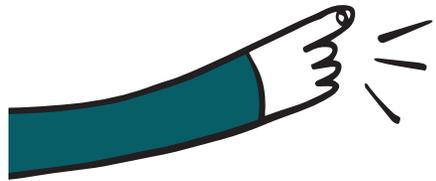
En el marco del presente Protocolo –como medida preventiva–, se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de prevención, detección y actuación ante el acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual, dirigidos al personal de administra-

ción y servicios y al personal docente e investigador. Esta medida contempla la realización de cursos específicos dirigidos al PDI y PAS de la Universidad de Cantabria; la realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto PDI como PAS; la realización de cursos específicos dirigidos a las y los integrantes de la Comisión Transversal de Igualdad y del Comité de Seguridad y Salud, así como de la Defensoría Universitaria; la realización de cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso dirigido a las y los representantes sindicales electos; y, por último, la realización de cursos específicos dirigidos a las y los integrantes de la Comisión Técnica del Protocolo.

Asimismo, como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos dirigidos al alumnado en materia de igualdad y no discriminación, prevención, detección y actuación ante cualquier forma de acoso que entre dentro del ámbito objetivo de aplicación del presente Protocolo. Esta medida incluye la realización de cursos específicos dirigidos al alumnado con reconocimiento de créditos, así como cursos específicos dirigidos a miembros de ese colectivo que realicen labores de representación en la Comisión Transversal de Igualdad, en el Consejo de Estudiantes y en las delegaciones de estudiantes de la Universidad de Cantabria.

Capítulo III.

Procedimientos de actuación



Artículo 10. Garantías

El presente Protocolo –dentro de los distintos procedimientos de actuación– ante las diferentes formas de acoso previstas en el ámbito objetivo de aplicación, se regirá, en todo caso, y observará las siguientes garantías:

- (a) **Confidencialidad:** la Universidad de Cantabria velará por la confidencialidad de la identidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento en cualquiera de sus fases, así como de la información que se derive del mismo. Asimismo, todas las personas intervinientes tienen la obligación de guardar confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el proceso en fase de investigación, ni una vez finalizado este.
- (b) **Participación:** las partes en el proceso y, en general, toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento, una vez incoado el mismo, cuando sea necesario y requerido, a fin de esclarecer los hechos denunciados objeto de investigación.
- (c) **Respeto, protección de la dignidad y la integridad de las personas afectadas y prohibición de represalias:** las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas que no podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La Universidad de Cantabria velará por que las personas participantes no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Si se produjera alguna de estas situaciones, la Universidad de Cantabria adoptará las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las hayan llevado a cabo. En el marco de actuación del presente Protocolo se prevé que las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por cualquier persona a su elección. Todo ello, sin perjuicio de que, por razones de privacidad, en determinados casos, una parte de las reuniones o entrevistas se desarrolle únicamente con las personas interesadas.
- (d) El **tratamiento de datos personales** que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos y autotutela informativa que le resulte afecta.
- (e) **Diligencia y celeridad:** la investigación y resolución en atención a los hechos denunciados deberá llevarse a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y respetando todas las garantías que le resulten de aplicación.

- (f) **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo a las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad material de los hechos denunciados a efectos de su esclarecimiento.

Artículo 11. Mecanismos de activación del Protocolo

1. Lugar de presentación de la denuncia: la activación de cualquiera de los procedimientos de resolución previstos en el presente Protocolo se llevará a cabo a través de la denuncia dirigida a la Defensoría Universitaria, quien remitirá copia en papel al Área de Igualdad y Responsabilidad Social y a la Unidad de Prevención de la Universidad de Cantabria.
2. La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o su representante. En este último caso, la denuncia deberá ir acompañada del otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual (disponible en “La UC contra el acoso”, <https://web.unican.es/unidades/igualdad/la-uc-ante-el-acoso>). Asimismo, la denuncia podrá ser presentada por la representación del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios, o del alumnado de la Universidad de Cantabria, o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de cualquiera de las formas de acoso previstas en el ámbito objetivo de aplicación del presente Protocolo.
3. Sin perjuicio de lo expuesto, la Universidad de Cantabria podrá –de oficio– ante indicios de que pudiera darse alguna situación de acoso instar la activación del Protocolo.
4. Si la denuncia se presentara por terceras personas o si la Defensoría Universitaria, junto con el Área de Igualdad y Responsabilidad Social y la Unidad de Prevención, tuvieran conocimiento de los hechos y actuaran de oficio, la víctima deberá ser informada con carácter inmediato. En este caso, si procede, se levantará acta firmada por las personas participantes.
5. Las denuncias de acoso por parte de terceras personas o de oficio por la Defensoría Universitaria se basarán en la existencia de indicios, tales como: proceso de baja por incapacidad temporal, evaluación de riesgos o resul-

tados negativos en otros tipos de estudios o encuestas, elevado índice de rotación del personal, etc.

6. La denuncia podrá realizarse por escrito, a través del buzón de denuncias habilitado en la web/app institucional contra el acoso de la Universidad de Cantabria, por correo electrónico, o verbalmente ante la Defensoría Universitaria.

Asimismo, la Universidad de Cantabria pondrá a disposición de la comunidad universitaria un buzón específico en la web/app institucional contra el acoso para comunicar y/o presentar quejas ante posibles situaciones de acoso sin que la información suministrada pueda constituir formalmente una denuncia a los efectos de la activación del Protocolo, pero sí indicios de posibles situaciones de acoso en el marco del ámbito objetivo de aplicación del presente Protocolo.

- (a) **Denuncia por escrito:** cuando la denuncia se formalice por escrito, se realizará siguiendo el modelo de solicitud de registro de documentación y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Cantabria o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 16.4 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas*. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el rótulo "Confidencial", la denuncia de los hechos (*Modelo de solicitud de registro*, disponible en "La UC contra el acoso", <https://web.unican.es/unidades/igualdad/la-uc-ante-el-acoso>), así como la documentación que se estime oportuna.
- (b) **Denuncia a través de correo electrónico:** la denuncia a través de correo electrónico se dirigirá a la dirección electrónica institucional buzón.acoso@unican.es, indicando en el asunto el rótulo de "Confidencial". La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de solicitud de registro de documentación (*Modelo de solicitud de registro*, disponible en "La UC contra el acoso", <https://web.unican.es/unidades/igualdad/la-uc-ante-el-acoso>) con la denuncia de los hechos, así como la documentación que se estime oportuna.
- (c) **Denuncia a través del buzón de denuncias habilitado en la web/app institucional:** la comunicación electrónica deberá incluir el modelo de solicitud de registro de documento (*Modelo de solicitud de registro*, dis-

ponible en “La UC contra el acoso”, <https://web.unican.es/unidades/igualdad/la-uc-ante-el-acoso>), la denuncia de los hechos. La documentación complementaria que se estime oportuna se podrá presentar por cualquiera de los otros medios previstos en este artículo.

- (d) **Denuncia realizada verbalmente:** la denuncia verbal se realizará ante la persona que ostente la titularidad de la Defensoría Universitaria. Se redactará un acta que será firmada por quien denuncia y la o el titular de la Defensoría Universitaria.
- (e) En ningún caso serán objeto de tramitación formal las denuncias anónimas.
- (f) La información que llegue por vía anónima a la Defensoría Universitaria a través del buzón específico incluido en la web/app institucional contra el acoso de la Universidad de Cantabria, no tendrá la consideración de denuncia formal, salvo que la persona que pone en comunicación los hechos recurra a cualquiera de las cuatro vías anteriores para formalizar la denuncia, a través del modelo de solicitud de registro (disponible en “La UC contra el acoso”, <https://web.unican.es/unidades/igualdad/la-uc-ante-el-acoso>). En cualquier caso, esa información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

Artículo 12. Recepción y custodia

1. Cuando la denuncia se realice por escrito, el Registro la remitirá al o la titular de la Defensoría Universitaria.
2. Recibida la denuncia, la Defensora o el Defensor Universitario informará por escrito al Área de Igualdad y Responsabilidad Social y a la Unidad de Prevención de la Universidad de Cantabria. La Defensora o Defensor Universitario se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a la persona que denuncia, pudiendo derivar a quien denuncia a los servicios, unidades, propios o externos, que proporcionen atención y ayuda especializada.
3. Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y confidencialidad del proceso, la Defensora o el Defensor Universitario asignará un código numérico identificativo tanto de la persona

que denuncia una situación de acoso como en relación con la persona presuntamente acosadora, preservando así la identidad de las personas implicadas. Toda la información generada y aportada a las actuaciones tendrá carácter confidencial y se le dará el tratamiento de información reservada, de manera que sólo podrán acceder a la misma las personas que intervengan directamente en su tramitación.

4. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la dirección de la Defensoría Universitaria.

Artículo 13. Valoración inicial

1. La Defensora o el Defensor Universitario realizará una valoración inicial de la situación, pudiendo llevar a cabo las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente en esta fase inicial. De dicha valoración inicial, así como de las actuaciones previas, la Defensora o el Defensor Universitario dará traslado en el plazo de cinco días hábiles tanto al Área de Igualdad y Responsabilidad Social como a la Unidad de Prevención de la Universidad de Cantabria. Desde el inicio, así como durante todo el procedimiento, tanto la persona que realiza la denuncia como la persona denunciada podrá estar acompañada por la persona que designe.
2. Transcurridos 15 días hábiles, computados desde la recepción de la denuncia, sin que hubiera sido posible concluir la valoración inicial, la Defensora o el Defensor Universitario notificará las razones y el nuevo plazo estimado a las personas afectadas o a su representante, así como a la persona que ostente la presidencia de la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la Universidad de Cantabria, con copia al Área de Igualdad y Responsabilidad Social y a la Unidad de Prevención. Se prevé una prórroga del plazo para la conclusión del *Informe de Valoración Inicial* de 15 días hábiles.
3. La Defensora o el Defensor Universitario, tras consultar con el Área de Igualdad y Responsabilidad Social y la Unidad de Prevención, efectuará un *Informe de Valoración Inicial* de la situación, que remitirá a la presidencia de la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma

de acoso de la Universidad de Cantabria, en la que propondrá –de forma motivada– una de las medidas siguientes:

- (a) La no iniciación del procedimiento, si no se apreciase una situación de acoso de las previstas en el ámbito objetivo de aplicación del Protocolo.
 - (b) La iniciación del procedimiento de actuación, si se advirtiese una situación de acoso de las previstas en el ámbito objetivo de aplicación.
4. La Defensora o el Defensor Universitario podrá, asimismo, proponer a la Comisión Técnica del Protocolo, en la persona de su Presidenta o Presidente, la adopción de medidas cautelares en tanto se sustancie el procedimiento, si estima que la situación así lo requiere.

Artículo 14. Inicio del procedimiento

1. La Presidenta o el Presidente de la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la Universidad de Cantabria, convocará, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción del *Informe de Valoración Inicial*, a la Comisión Técnica a la que le corresponderá resolver sobre el inicio o no del procedimiento.
2. La resolución adoptada por la Comisión Técnica se notificará a las partes, junto a la relación de sus integrantes.
3. La Presidenta o el Presidente de la Comisión Técnica adoptará, en su caso, durante la tramitación del procedimiento, las medidas cautelares que se estimen pertinentes.

Artículo 15. Comisión Técnica para la prevención y actuación contra cualquier forma de acoso

1. La Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la Universidad de Cantabria tendrá la siguiente composición:
 - (a) Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, que será la persona que presida la Comisión Técnica. La vicerrectora o vicerrector que preside la Comisión Técnica podrá designar suplentes en esta Comisión cuando sea necesario.
 - (b) Directora o Director del Área de Igualdad y Responsabilidad Social, que actuará en calidad de secretaria o secretario de la Comisión Técnica.
 - (c) Persona responsable de la Unidad de Prevención.

- (d) Persona Doctora o Doctor en Derecho, con formación específica en la materia y, en particular en tutela antidiscriminatoria, preferiblemente personal interno de la Universidad de Cantabria.
 - (e) Psicólogo o Psicóloga con formación específica en la materia y, en particular, en acoso, preferiblemente personal interno de la Universidad de Cantabria.
 - (f) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:
 - i. Representante sindical, si se tratara de personal de administración y servicios, de personal docente o investigador y/o de personas que presten sus servicios de la Universidad.
 - ii. Representante del Consejo de Estudiantes, si se trata de alumnado.
2. Las personas integrantes de la Comisión Técnica recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad sexual, así como cualquier otro tipo de acoso discriminatorio.
 3. Las personas integrantes de la Comisión Técnica estarán afectas a la aplicación de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en referencia a la abstención y recusación.
 4. El funcionamiento de la Comisión Técnica se regirá por las disposiciones de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
 5. A efectos de adoptar acuerdos, el voto de quien asuma la presidencia tendrá carácter dirimente.

Artículo 16. Funciones, competencias y actuación de la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la Universidad de Cantabria

1. Tras la convocatoria de la Comisión Técnica, se proporcionará a sus integrantes el acceso a los antecedentes obrantes en el expediente, respetando el deber de confidencialidad. Con este propósito las actas, si procede, se leerán en el acto de la reunión para su aprobación.
2. La Comisión Técnica, en vista de la documentación obrante en el expediente y del *Informe de Valoración Inicial* de la Defensoría Universitaria, acordará

motivadamente, en el plazo de diez días hábiles computados desde su primera reunión, sobre la iniciación o no del procedimiento y, en su caso, sobre si este se resolverá mediante diálogo o mediante el procedimiento formal.

3. La Comisión Técnica recogerá los acuerdos adoptados en un acta y los notificará a las partes.
4. La Comisión Técnica, de oficio o a instancia de las personas implicadas en el procedimiento, y previa audiencia de las mismas, podrá proponer la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, si estima que la situación así lo requiere.

Artículo 17. Resolución mediante procedimiento dialogado

1. Si la Comisión Técnica acuerda que el procedimiento a seguir es la resolución mediante diálogo –dado que todavía no hay una situación que pueda calificarse de acoso propiamente dicho, pero podría acabar siéndolo, si no se actuara–, designará, en un plazo de diez días hábiles, a un mediador o mediadora para hallar una solución al conflicto que no podrá prorrogarse más de 20 días hábiles computables desde su designación.
2. El procedimiento de resolución dialogado quedará, en todo caso, supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.
3. Podrá actuar como mediador o mediadora personal propio o externo de la Universidad de Cantabria con formación específica en situaciones de acoso y en materia de mediación.
5. Las personas que actúen como mediadoras podrán solicitar la adopción de medidas cautelares y preventivas.
6. En el caso de que la mediación hubiese finalizado con acuerdo, este deberá documentarse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes, de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. La persona mediadora informará a las partes del carácter vinculante de los acuerdos alcanzados. En este caso, el procedimiento de actuación se dará por finalizado. La persona mediadora dará traslado a la Comisión Técnica del *Informe de Mediación*, en el que dejará constancia de las actuaciones llevadas a cabo, así como del acta con los acuerdos suscritos entre las partes.

7. La Defensoría Universitaria llevará a cabo el seguimiento de los asuntos que hayan finalizado con acuerdo, como mínimo durante el primer año, a fin de comprobar su efectivo cumplimiento. Si finalizado este plazo, la Defensora o el Defensor Universitario comprueba que los acuerdos se han cumplido de forma satisfactoria, solicitará el archivo del expediente a la Comisión Técnica, la cual, en su caso, lo deberá ratificar en el plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud. En el caso de que se aprecien incumplimientos de los acuerdos, la Defensora o el Defensor Universitario solicitará a la Comisión Técnica que se valore el inicio del procedimiento de resolución formal.
8. Cuando las partes no consigan llegar a un acuerdo, se nieguen a realizar la mediación o la persona mediadora aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurren otras circunstancias que impidan alcanzar el acuerdo de mediación, se dará por concluido el procedimiento de resolución mediante diálogo. En este caso, la persona mediadora solicitará a la Comisión Técnica el inicio del procedimiento de resolución formal. El *Informe de Mediación* deberá recoger de forma motivada todas estas circunstancias.

Artículo 18. Resolución mediante el procedimiento formal

1. El procedimiento de resolución formal se iniciará cuando no haya sido posible solucionar el conflicto mediante el procedimiento dialogado o, en su caso, cuando la Comisión Técnica hubiera acordado inicialmente su resolución mediante este procedimiento. La Comisión Técnica, en el plazo de diez días hábiles desde la solicitud de inicio de la resolución formal, designará a una persona experta en acoso y con experiencia acreditada en acoso discriminatorio, para la determinación, conocimiento y esclarecimiento de los hechos denunciados.
2. La persona experta podrá ser personal propio o externo a la Universidad de Cantabria.
3. La persona experta podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* y 30 de la *Ley 15/2022, de 12 de julio*.

4. La persona experta, en el plazo de 30 días hábiles, computados desde su designación, presentará a la Comisión Técnica un *Informe Diagnóstico de la Situación* en la que propondrá, de forma motivada, las medidas que estime pertinentes.
5. La Comisión Técnica, en el plazo de 15 días hábiles desde la presentación del *Informe Diagnóstico* al que se refiere el apartado anterior, emitirá un *Informe de Conclusiones* que elevará a la Rectora o el Rector y en el que se propondrá alguna de las siguientes actuaciones:
 - (a) Archivo del expediente por desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio se hubiese acordado la investigación de la denuncia), falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - (b) Derivación al Ministerio Fiscal, en supuestos en los que la conducta o hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito. La Universidad de Cantabria lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.
 - (c) Incoación de expediente disciplinario, cuando la persona denunciada pertenezca a la comunidad universitaria y se considere que concurren indicios suficientes de acoso moral o mobbing, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación o identidad sexual, así como otras formas de acoso discriminatorios. Junto a la incoación de expediente disciplinario, se podrá instar la adopción de medidas cautelares que se modularán en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.
6. Si la Comisión Técnica acuerda el archivo del expediente, la presidencia de la misma lo notificará a las partes, debiendo facilitar copia del acuerdo. Las partes dispondrán de siete días hábiles para presentar alegaciones al acuerdo de archivo del expediente.

Analizadas las alegaciones, la presidencia de la Comisión Técnica elevará el informe definitivo a la Rectora o Rector.
7. El *Informe de Conclusiones* de la Comisión Técnica deberá contener los siguientes extremos:
 - (a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso de la

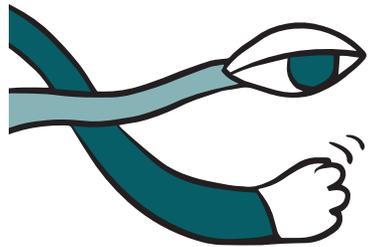
- Universidad de Cantabria e identificación de las personas implicadas, mediante el correspondiente código numérico.
- (b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - (c) Actuaciones previas: *Informe de Valoración Inicial* de la Defensoría Universitaria, *Informe Diagnóstico de la Situación* de la persona Experta y/o, en su caso, *Informe de Mediación*.
 - (d) Otras actuaciones llevadas a cabo: testimonios de las personas citadas al expediente, pruebas aportadas, resumen principal de los hechos (elementos periféricos), etc., y, o cualquier otra diligencia practicada.
9. En supuestos en los que se aprecie mala fe en la denuncia y/o aportación de datos o testimonios falsos, se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

Artículo 19. Resolución de la Rectora o del Rector

1. La Rectora o el Rector, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción del *Informe de Conclusiones* de la Comisión Técnica, así como de la demás documentación obrante en el expediente, dictará la resolución sobre las medidas a adoptar a la vista de la propuesta realizada por la misma, y la notificará a las partes, así como a la presidencia de la Comisión Técnica. En el caso de que no estimase oportuno aplicar las medidas recogidas en el *Informe de Conclusiones*, lo pondrá en conocimiento de forma motivada a la Comisión Técnica y a la Defensoría Universitaria, que se encargará de la custodia de la correspondiente documentación.
2. Cuando la situación objeto de denuncia implique a personal que presta servicios en la Universidad de Cantabria, pero cuya dependencia jerárquica corresponda a terceros, la Rectora o el Rector dará traslado del *Informe de Conclusiones* de la Comisión Técnica al responsable de la organización, empresa, etc., en el plazo de 15 días hábiles desde su recepción, a los efectos de que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de cada organización. Asimismo, se activarán mecanismos de coordinación entre las partes implicadas manteniendo la presidencia de la Comisión Técnica información y comunicación de la situación.

Capítulo IV.

Procedimiento disciplinario



Artículo 20. Apertura de expediente disciplinario

1. En supuestos en los que la resolución rectoral contemple la iniciación del expediente disciplinario, la Rectora o el Rector dictará el acuerdo de incoación del mismo, notificándolo a las partes.
2. La apertura y tramitación del expediente disciplinario se habrá de sustanciar de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de alumnado, PAS o PDI de la persona denunciada.

Artículo 21. Nombramiento de instructora o instructor y secretaria o secretario

1. La Rectora o el Rector nombrará a una instructora o un instructor, según la normativa vigente, preferentemente con formación en materia de acoso, entre el personal funcionario propio de la Universidad de Cantabria perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de quien haya sido inculcado.
2. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo requiera, se procederá al nombramiento de una secretaria o un secretario que, en todo caso, deberá tener la condición de funcionario.
3. La iniciación del procedimiento, con el nombramiento de la instructora o el instructor y de la secretaria o el secretario, se notificará a la persona denunciante y a la denunciada, así como a quienes se hayan designado por la institución académica para instruir el expediente.
4. Iniciado el procedimiento, la Rectora o el Rector podrá acordar las medidas cautelares que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución rectoral.

Artículo 22. Desarrollo del expediente disciplinario

1. Notificado el nombramiento de la instructora o el instructor del expediente disciplinario, la Defensoría Universitaria dará traslado con carácter inmediato del *Informe de Conclusiones*, así como de toda la documentación obrante en el expediente correspondiente a la investigación desarrollada en el marco del procedimiento previsto en el presente Protocolo.
2. El traslado de la documentación se realizará directamente y a través de sobre cerrado bajo el rótulo "Confidencial".

3. La persona instructora del expediente disciplinario podrá ordenar la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En todo caso, deberá tener en cuenta las previsiones del artículo 13 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, en cuanto a la inversión de la carga de la prueba para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como del artículo 30.1 de la *Ley 15/2022, de 12 de julio*, en cualquier supuesto de discriminación.
4. Tanto en el pliego de cargos como en las diligencias que se lleven a cabo en el desarrollo del expediente disciplinario se velará por el tratamiento confidencial de la información.
5. El trámite de vista del expediente a la persona inculpada previsto en la normativa aplicable, se realizará en presencia de la persona instructora y, en su caso, de la secretaria o secretario, no pudiéndose enviar o transmitir por correo la documentación que lo integra. En este trámite se dará a conocer a la persona inculpada o a la que le represente, la obligación de no realizar difusión alguna de tal documentación más allá de la procedente para el ejercicio del derecho de defensa.
7. En cualquier momento de la tramitación del expediente disciplinario y ante la sospecha de que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, la persona instructora lo pondrá en conocimiento de la Rectora o el Rector para su oportuna derivación al Ministerio Fiscal. En este supuesto, la tramitación del expediente disciplinario se suspenderá, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas para garantizar el normal funcionamiento de la institución académica hasta que obre resolución judicial.

Artículo 23. Conclusiones del procedimiento disciplinario

1. Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, la persona instructora hará una propuesta de resolución en la que se recojan los hechos probados, el tipo de falta que se estima cometida, la responsabilidad exigible y la sanción que sea procedente imponer en atención a la normativa que le resulta afecta. Dicha propuesta de resolución será remitida a la Rectora o

el Rector quien dictará la resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.

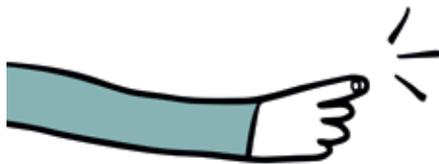
2. La duración máxima del procedimiento disciplinario será la establecida en la normativa afecta que le resulte de aplicación.

Artículo 24. Órgano competente sanciones disciplinarias

El órgano competente para imponer sanciones en la Universidad de Cantabria es la Rectora o el Rector.

Capítulo V.

Régimen disciplinario



Artículo 25. Medidas disciplinarias

Las actuaciones del personal y alumnado que resulten constitutivas de acoso por cualquier circunstancia en el ámbito de aplicación de este Protocolo, serán tipificadas y sancionadas conforme a la normativa que resulte de aplicación en función del colectivo al que pertenezca la persona que realice tales actuaciones.

Artículo 26. Sanciones

1. La aplicación de las sanciones por acoso moral o *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación o identidad sexual se ajustarán a la legislación vigente específica que le resulte afecta en atención a los sujetos responsables, teniendo en cuenta la diferente normativa de aplicación en función de los colectivos de la Universidad de Cantabria.
2. En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, en materia de régimen sancionador se estará a lo dispuesto para faltas muy graves, tanto en el *Estatuto Básico del Empleado Público* como en la *Ley de Convivencia Universitaria*.

Artículo 27. Ejecución de las sanciones

Las sanciones disciplinarias se habrán de ejecutar en el plazo máximo de un mes desde la resolución rectoral. En el caso de sanciones al alumnado, cuando no puedan aplicarse por coincidencia con la finalización del curso académico, se aplicarán en el curso siguiente desde el momento en que se formalice la matrícula.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Protocolo contra el acoso de la Universidad de Cantabria vigente hasta este momento y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, en su sesión ordinaria del día 12 de julio de 2016.

DISPOSICIÓN FINAL

Este *Protocolo de Prevención y Actuación ante cualquier forma de acoso en la Universidad de Cantabria* entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria.

ANEXOS



ANEXO I. Elenco de casuística de situaciones de acoso

A modo de ejemplo, y sin agotar toda la casuística existente, se recoge un elenco de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras formas de acoso.

Acoso sexual¹

- **Conductas verbales:** bromas sexuales ofensivas, comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona acosada, comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre conductas sexuales, formas denigrantes u obscenas de dirigirse a las personas del entorno laboral y/o académico. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- **Conductas no verbales:** uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- **Conductas de carácter físico:** contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionalmente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

1 Fuente: Ministerio de Igualdad.

Acoso por razón de sexo²

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar o despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por orientación o identidad sexual

Cualquier tipo de conducta como los enumerados en el cuadro inmediatamente anterior, cuando la motivación sea por la orientación o identidad sexual de la persona acosada.

Acoso por moral o *mobbing*

- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o de estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Exigir a una persona unos resultados desproporcionados, de imposible cumplimiento en atención a los medios materiales y personales puestos a su disposición.

2 Fuente: Ministerio de Igualdad.

- Ocupar a una persona con tareas inútiles o que no tienen valor.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas o denuncias, o a quienes han colaborado con las personas demandantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.

Ciberacoso

- **Hostigamiento:** envío de imágenes o vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos, humillación utilizando videojuegos o redes sociales, etc.
- **Denigración:** distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante anuncios en webs, envío de correos electrónicos, mensajería instantánea, etc.
- **Suplantación de personalidad:** entrada en una cuenta de correo electrónico o red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre la misma, manipulando o usurpando su identidad.
- **Difamación (*outing and trickery*):** violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta o transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- **Cyberstalking:** conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes, ciberpersecución.

Acoso discriminatorio

Acoso moral vinculado a conductas basadas en factores discriminatorios (edad, apariencia física, origen, creencias religiosas, opiniones políticas, condición social, etc.).

- Juzgar el desempeño de tareas de manera ofensiva.
- Aislar a la persona en el entorno laboral, académico y/o profesional.
- Obligar a una persona en el entorno laboral, académico o profesional a realizar tareas denigrantes, por debajo de su cualificación, etc.
- Tratar a la persona como si no existiera, dificultar o impedir su comunicación con el resto.

- Criticar su vida privada, mofarse, imitar a la persona trabajadora con el objetivo de ridiculizarlo, atacar creencias, ideas políticas o religiosas, atacar su nacionalidad u origen, atacar la reputación de la persona mediante la difusión de rumores, etc.

ANEXO II. Normativa afecta al régimen disciplinario

Sobre responsabilidad institucional y/o empresarial en la prevención de situaciones de acoso / Normativa laboral

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre*, de Prevención de Riesgos Laborales.
- *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.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- *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.

Sobre el régimen disciplinario de las personas afectas al Estatuto Básico de la Función Pública

- Texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*.
- *Real Decreto 33/1986, de 10 de enero*, por el que se aprueba el *Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado*.

Sobre el régimen disciplinario aplicable al alumnado universitario

- *Ley 3/2022, de 24 de febrero*, de Convivencia Universitaria.



Ediciones
Universidad
Cantabria



Área de Igualdad y
Responsabilidad Social

ISBN 978-84-19024-32-9

9 788419 024329

www.editorialunican.es

TEMA: JBFK2, KUMV2, LNH0, TDSE-ES-F