

***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***

Aprobado en Consejo de Gobierno de 16 de noviembre de 2022

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PREÁMBULO | 5 |
| MARCO NORMATIVO | 6 |
| CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN | 12 |
| Artículo 1. Objetivos | 12 |
| Artículo 2. Principios de actuación | 12 |
| Artículo 3. Ámbito objetivo | 13 |
| Artículo 4. Ámbito subjetivo | 15 |
| Artículo 5. Ámbito temporal | 16 |
| Artículo 6. Ámbito territorial | 16 |
| CAPÍTULO II. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN | 17 |
| Artículo 7. Medidas de sensibilización e información | 17 |
| Artículo 8. Prevención | 18 |
| Artículo 9. Formación | 18 |
| CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN | 20 |
| Artículo 10. Garantías | 20 |
| Artículo 11. Mecanismos de activación del protocolo | 21 |
| Artículo 12. Recepción y custodia | 23 |
| Artículo 13. Valoración inicial | 23 |
| Artículo 14. Inicio del procedimiento | 24 |
| Artículo 15. Comisión Técnica para la prevención y actuación ante cualquier forma de acoso | 24 |
| Artículo 16. Funciones, competencias y actuación de la Comisión Técnica | 25 |
| Artículo 17. Resolución mediante el procedimiento dialogado | 26 |
| Artículo 18. Resolución mediante el procedimiento formal | 27 |
| Artículo 19. Resolución de la Rectora o Rector | 29 |
| CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO | 30 |
| Artículo 20. Apertura de expediente disciplinario | 30 |



| | |
|--|-----------|
| Artículo 21. Nombramiento de instructora o instructor, así como de secretaria o secretario | 30 |
| Artículo 22. Desarrollo del expediente disciplinario | 30 |
| Artículo 23. Conclusiones del procedimiento disciplinario | 31 |
| Artículo 24. Órgano competente sanciones disciplinarias | 31 |
| CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO | 32 |
| Artículo 25. Medidas disciplinarias | 32 |
| Artículo 26. Sanciones | 32 |
| Artículo 27. Ejecución de las sanciones | 32 |
| ANEXOS | 33 |
| ANEXO I. Elenco de casuística de situaciones de acoso | 33 |
| ANEXO II. Normativa sobre régimen disciplinario en función del colectivo | 37 |

PREÁMBULO

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

1. Triple enfoque del Protocolo: (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.

50 UC

- 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 quiénes 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 para 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 Riesgo Laborales por riesgo psicosocial.

Sobre la materia téngase 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 contratadas o subcontratadas 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 administración 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 Trasversal 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. 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 resultados 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 podrá 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 (Anexo I), 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 de la persona que ostente la Defensoría Universitaria, indicando en el asunto el rótulo de “Confidencial”. La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de solicitud de registro de documentación (Anexo I), 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 (Anexo I), 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 (Anexo I). 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 contra el acoso, 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 inculpado.
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. A modo de ejemplo, y sin agotar toda la casuística existente, se recoge en 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.

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

¹ Fuente: Ministerio de Igualdad.

² Fuente: Ministerio de Igualdad.

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.
- 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,

50 UC

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 universitarios

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