

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*

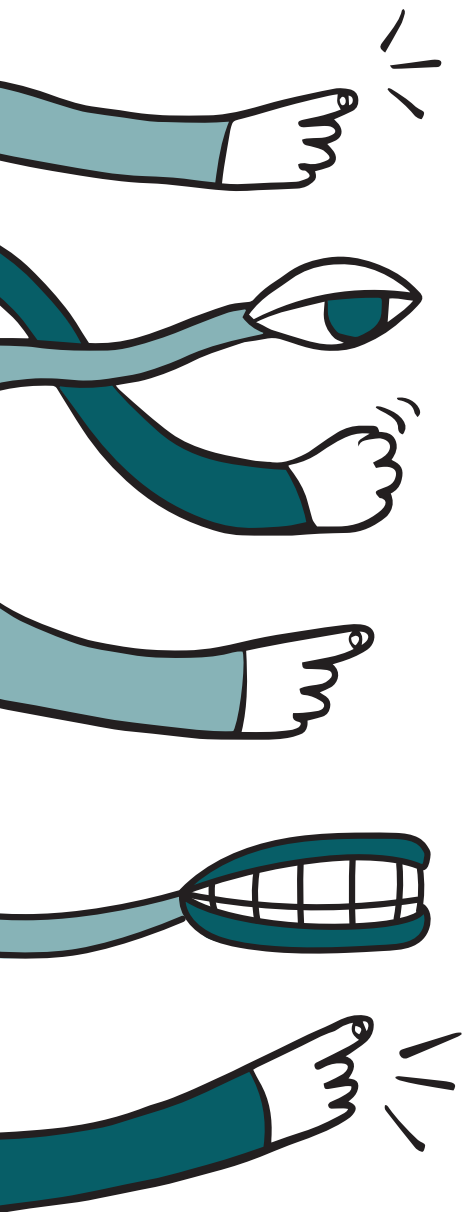
D. Agustín Oterino Durán
*Neurología (HUMV), investigador
del IDIVAL*

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

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

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

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

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.

- 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*.

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,

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

- (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

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*).

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.

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-

- (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-

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

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.

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.

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

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

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: JIBR2, KUMV2, LNH0, TDSE-ES-F