

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Todas las organizaciones laborales, incluido el sistema universitario, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo y aumentar su nivel de protección de la seguridad y salud, no sólo frente a los riesgos que pueden ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica de su personal. Por ello, la Universidad de Cádiz debe hacer frente a determinados riesgos de naturaleza psicosocial que amenazan su normal y eficaz funcionamiento.

El acoso psicológico en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Es uno de los riesgos de naturaleza psicosocial que es necesario corregir y prevenir. En cualquier caso, la Universidad de Cádiz es una Universidad comprometida proactivamente con los derechos humanos y velará para que sus políticas de personal y de alumnado no desplieguen condiciones laborales que contaminen el ambiente de trabajo. Así mismo no tolerará que ningún miembro de su comunidad atente contra la integridad moral en el trabajo de nadie, a sabiendas de que el éxito de estas medidas requiere una conciencia colectiva y el compromiso de todos contra estas prácticas, cada uno en su responsabilidad.

Igualmente, no ya solo desde el punto de vista de la salud laboral, sino desde la perspectiva del principio de igualdad y del derecho a la no discriminación consagrado en el art. 14 de la Constitución, la Universidad de Cádiz no tolerará el acoso sexual ni el acoso sexista, que no son más que dos modalidades específicas de acoso laboral. La violencia de género, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

El objetivo de este Protocolo es establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas e internas relativas al derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de ambientes de trabajo libres de acoso moral, sexual y sexista.

Asimismo, el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz pretende ofrecer respuestas a los supuestos de acoso que se producen entre nuestros/as estudiantes, conductas que cuando se producen en el ámbito de menores escolarizados se conoce criminológicamente con el nombre de *bullying*. La singularidad que representa el hecho de que en este caso no esté implicado un trabajador/a de la Universidad,

característica subjetiva del propio concepto de acoso “laboral”, no debe hacernos olvidar los casos de acoso entre el sector más numeroso de nuestra Universidad. Se pretende pues no solo establecer un procedimiento para hacer frente al acoso laboral, sino al acoso en la Universidad.

Las Universidades deben afrontar estas situaciones, que pueden darse más frecuentemente de lo que es deseable y para las que ya hay medidas preventivas, paliativas y sancionadoras.

Entre las medidas, más allá de las recogidas en la normativa laboral, penal o administrativa, los protocolos de acoso se han revelado como especialmente útiles. Se trata de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse, proporcionar ayuda a las víctimas y de poner en marcha un procedimiento que sirva para canalizar y propiciar su solución dentro de la Universidad. La posterior apertura, en su caso, de un expediente disciplinario no podrá ignorar los trabajos realizados en el marco de las comisiones anti acoso que cumplirán el papel de información reservada previa al mismo. Para velar por el trabajo que realicen, la Universidad de Cádiz velará para que sus miembros tengan una formación específica.

En todo caso, es obligación de la Universidad garantizar la seguridad y salud de quienes en ella estudian y/o trabajan en todos los aspectos relacionado con el trabajo y reconocer el derecho a la consideración debida y a la dignidad del trabajador o trabajadora.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, la Universidad de Cádiz reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la NORMATIVA EUROPEA (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres al acceso a bienes y servicios, y su suministro) y NACIONAL (Constitución Española de 27 de diciembre de 1978; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; el 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; R.D 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado; Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres; 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 General del Estado sobre el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado; Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo (2001/2329) que recomienda a los poderes públicos poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; Ley Orgánica

4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (el papel de la Universidad como transmisor esencial de valores en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales); Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección General de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Tampoco podemos ignorar en este preámbulo normativo dentro de nuestra Universidad hacer referencia al Código Peñalver, Código ético de la Universidad de Cádiz, aprobado por Acuerdo del Claustro Universitario adoptado en su Sesión de 29 de noviembre de 2005, así como al Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz, que con la aprobación de este nuevo Protocolo frente al Acoso laboral deja de estar en vigor pero que ha supuesto un referente imprescindible para muchas otras Universidades españolas.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Universidad de Cádiz efectúa la siguiente de declaración de principios en materia de acoso:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral y académica libre de todo acoso laboral, moral, sexual y de acoso sexista, con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- La Universidad de Cádiz debe contribuir a prevenir la aparición de las conductas de acoso en cuanto constituyen un riesgo psicosocial y en la medida en que toda la comunidad universitaria tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, así como las consecuencias en caso de que se produjesen.
- La Universidad desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de prevención y protección frente al acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Toda persona que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación de la representación del personal y de los órganos de gobierno y gestión de la Universidad.
- La Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, el Vicerrectorado de Alumnado, así como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asumirán las funciones de desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, de informar y de asesorar en materia de acoso, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.

4. SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

1. Se entiende por acoso laboral a los efectos del presente Protocolo, todo tipo de comportamiento de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia

naturaleza, duración y repetición son dañinos para los miembros de la organización, y en la mayoría de los casos también, para la organización misma.

2. Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido en el art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona.
Se consideran comprendidas las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivo, en el Anexo I de este Protocolo
3. Se entiende por acoso sexual a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. Se entiende por acoso por razón de sexo a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o a los efectos de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
Se consideran incluidas en las categorías definidas en los apartados 3 y 4 las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivos en el Anexo II del presente protocolo.

5. ACOSO ENTRE ESTUDIANTES

El acoso entre estudiantes, conocido también con el término de hostigamiento o conductas persecutorias, más aproximado al término *stalking* que al del *bullying* –que por definición requiere una edad entre los sujetos implicados que no es la que tiene nuestro alumnado- es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno/s de ellos “molesta/n” o se “burla/n” de otro/s con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete al estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad o recaiga sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas).

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN: OBJETIVO Y SUBJETIVO

6.1. Ámbito de aplicación subjetivo: la persona o personas afectadas y el autor o autores de la conducta tienen que ser estudiantes, personal investigador en formación o empleados públicos de la UCA, ya sean laborales o funcionarios, o, si es el caso, personal de empresas externas colaboradoras o contratistas.

Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo de estudiantes, personal en formación, PAS o PDI de la UCA, por la razón que sea, este protocolo será igualmente de aplicación, siempre que el autor o autores de la conducta continúen

formando parte del alumnado o el personal al servicio de la UCA y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de encontrarse vinculada a la Universidad.

6.2. **Ámbito de aplicación objetivo:** las conductas descritas en los números anteriores, se tienen que producir en el ámbito organizativo y/o de prestación de servicios de la UCA:

- Dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias.
- Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la UCA ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

Quedan excluidas en principio del ámbito de aplicación de este protocolo, salvo que existan indicios en sentido contrario y sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, las quejas por conflictos laborales o académicos originados por las relaciones interpersonales ordinarias; por disconformidades con el disfrute de los derechos o el desarrollo de deberes en el marco de las relaciones laborales o académicas (procesos de evaluación de los aprendizajes, cambios de lugar de trabajo, retribuciones, etc.); por estrés laboral, académico o burnout derivados, entre otros factores, de la organización, el ritmo y el tiempo de trabajo, o por el ejercicio de la gestión empresarial o evaluadora del profesorado hacia el alumnado.

6.3. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a las que obligan la Ley 31/1995 y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la mencionada ley, las empresas externas de obras y servicios contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este protocolo.

Cuando se produzca un conflicto entre personal de la Universidad y personal de una empresa externa contratada, habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes

6.4. En los procesos de contratación de servicios externos, se valorará en los pliegos la asunción por las empresas licitadoras de las generales de este protocolo como forma de resolver los conflictos internos. Asimismo, la UCA pondrá en marcha mecanismos reconocimientos y premios que identifiquen a las empresas libres de ambientes contaminantes.

7. PROCEDIMIENTO

7.1. Garantías

1. La utilización de este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

2. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.
3. Existirá una Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso (en adelante Comisión), que será la competente para la aplicación del presente Protocolo. Sus actuaciones serán llevadas a cabo con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Son miembros de la Comisión:

- La persona titular de la presidencia del Comité de Seguridad y Salud.
- La persona titular de la dirección del vicerrectorado con competencia en materia de Alumnado.
- La persona titular de la dirección de la Unidad de Igualdad.
- La persona titular de la vicepresidencia del Comité de Seguridad y Salud.
- La persona titular del vicerrectorado con competencia en materia de Personal.
- La persona titular de la gerencia.
- La persona titular de la dirección del Servicio de Prevención.

La Presidencia de la Comisión será ejercida, en función de la tipología del acoso, por la Dirección de la Unidad de Igualdad cuando se trate de acoso sexual o sexista; por la persona titular del vicerrectorado con competencia en materia de alumnado cuando se trate de acoso entre alumnado y por la persona que ostente la presidencia del Comité de Seguridad y Salud en el resto de los supuestos.

La Secretaría de la Comisión será ejercida por la persona que ostente la dirección del Servicio de prevención.

La Comisión podrá invitar a la persona que ostente la Defensoría de la Universidad y/o a la que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto. Igualmente, podrán invitar a expertos en la materia objeto del procedimiento, con voz y sin voto.

4. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
5. Será de aplicación a los miembros de la Comisión las normas relativas a abstención y recusación de los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

7.2. Inicio del procedimiento.

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso moral en la Universidad, sexual o sexista podrá presentar la reclamación o denuncia ante el Presidente de la Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso de la Universidad de Cádiz, en sobre cerrado, en el modelo que figura como anexo I y

que está disponible en la página web de la Universidad de Cádiz. La solicitud deberá contener la siguiente información:

1. Nombre y apellidos de la persona afectada.
 2. Descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación.
 3. Período de tiempo en el que se produjeron las conductas.
 4. En caso de que se trate de personal laboral:
 - a. Datos profesionales de la persona afectada: sobre su ubicación, Departamento, Área o Servicio al que pertenece, turno de trabajo.
 - b. Categoría profesional o condición.
 - c. Relación laboral o profesional existente entre denunciante y denunciado.
 5. En caso de que se trate de estudiante:
 - a. Datos de la titulación, Centro y horario de clases
 - b. Relación que le une con el sujeto activo
 6. La víctima podrá presentar también reclamación o denuncia verbal ante la presidencia de la Comisión, que se recogerá en acta firmada por ambos.
2. Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por los intervinientes.
 3. Las personas implicadas podrán ser acompañadas durante todo el proceso por algún delegado de prevención o representante de los/as trabajadores o del alumnado.

7.3. Cauces de solución del conflicto.

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de los conflictos en materia de acoso en el trabajo: La mediación y el procedimiento de instrucción.

- a. **Vía de Mediación:** Se concibe como una vía inicial de solución de la situación conflictiva que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas. Se trata de un proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las partes implicadas.
Esta vía deberá ser expresamente solicitada por la persona denunciante, acordarse como idónea por la Comisión, e igualmente aceptada por la persona denunciada.
- b. **Vía de Instrucción:** Se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.
El diagnóstico y, en su caso, las conclusiones resultantes serán puestas en conocimiento del Rector de la Universidad.

7.4. Vía de mediación.

1. La Comisión, a la vista de la documentación examinada y de la solicitud recibida, inicialmente decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes, o pasar directamente al procedimiento de instrucción. El procedimiento de mediación se llevará a cabo a través de la Oficina de la Defensoría Universitaria salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero voluntariamente aceptado por las partes.
2. El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.
3. En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo o compromiso pactado para la solución del conflicto, éste se materializará por escrito con la firma de las mismas, poniendo fin al procedimiento. En caso de inexistencia de acuerdo, la persona que ostente la Defensoría Universitaria, o en su caso, la persona mediadora elegida por las partes, elaborará un informe en el que relacione los trámites que se han realizado en el procedimiento de mediación, sin incluir las posiciones o consideraciones que hayan realizado las partes a lo largo del procedimiento.
4. Se pasará directamente a la iniciación del procedimiento de Instrucción en el supuesto de que la persona afectada así lo requiera, así como la persona o personas denunciadas. Igualmente, en el caso de que así lo determine la Comisión.
5. La persona que ostente la Defensoría de la Universidad tendrá la responsabilidad de seleccionar a la/s persona/s que vaya a ejercer las funciones de mediación entre ambas partes de entre los miembros de nuestra Universidad, para lo cual tendrá en consideración las características del caso concreto, así como de las personas implicadas. Por parte de la Defensoría se facilitará a quien resulte elegido información suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes.
6. La actividad mediadora deberá iniciarse en el plazo de 15 días naturales a contar desde el momento en el que se incoe el procedimiento mediador.

7.5. Vía de instrucción.

1. Recibida la reclamación o denuncia, la persona que ostente la presidencia de la Comisión dará traslado del expediente abierto al resto de miembros de dicha Comisión, en el plazo de dos días hábiles, con copia al Rector para su conocimiento.
2. La Comisión deberá citar en un plazo máximo de 15 días naturales a la persona afectada (y a la parte denunciante, si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

3. Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión considere necesarias, además de dar audiencia previa a ambas partes. A tal fin, toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.
4. La Comisión resolverá en un plazo no superior a 30 días naturales desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días naturales.
5. No obstante lo anterior, la persona que ostente la presidencia de la Comisión, a la vista de la gravedad de los hechos denunciados y con el fin de evitar su continuidad, podrá proponer al Rector la adopción de medidas provisionales.

7.6. Conclusión del procedimiento.

1. El procedimiento podrá concluir con:
 - a. El archivo del expediente.
 - b. La propuesta de recomendaciones de actuación por parte de la Universidad.
 - c. La solicitud al Rector de la apertura de expediente disciplinario.
2. Si la Comisión, una vez finalizada la fase de instrucción, no considerase la existencia de situación de acoso, procederá a emitir informe al respecto, que será comunicado a las partes interesadas, así como al Rector y archivará el expediente.
3. La Comisión podrá archivar las actuaciones, en caso de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento, así como por falta de objeto.
4. Si la Comisión considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso laboral, sexual o sexista, se dará traslado del expediente al Rector, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la terminación del procedimiento, proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo al Rector el traslado al Ministerio Fiscal.
5. Si la Comisión considerase que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación, que serán las establecidas en el propio informe, pudiendo solicitar, en su caso, el asesoramiento técnico necesario.
6. El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por el Rector, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión. En un plazo no superior a 30 días naturales desde la comunicación, la persona responsable deberá responder por escrito a la Comisión de las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará al Rector y a las partes implicadas.

7. Si la Comisión concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

8. INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención y el vicerrectorado con competencia en Alumnado, la divulgación de la existencia de este protocolo y promoverá acciones que permitan a la Comunidad Universitaria y las empresas colaboradoras el conocimiento y el uso del mismo si fuera necesario. Como mínimo, el contenido del protocolo aparecerá en el portal de la Universidad de Cádiz en los lugares apropiados.

9. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad y el vicerrectorado con competencia en Alumnado realizará una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este protocolo, el uso y los resultados de las diferentes medidas incluidas en él, recurriendo a datos estadísticos desagregados por género. Este informe se presentará en Pleno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud, la Unidad de Igualdad, el vicerrectorado con competencia en Alumnado o la propia Comisión podrán proponer, siguiendo los trámites pertinentes, la modificación del presente protocolo si detectara fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de sus objetivos.

10. IGUALDAD DE GÉNERO

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, toda referencia a personas o colectivos incluida en estas bases, se entenderá aplicada al género gramatical neutro, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.

11. VIGENCIA

- a) Este Protocolo tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUCA de la Universidad de Cádiz.
- b) La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso se constituirá en el plazo de dos meses desde su publicación en el BOUCA.

c) La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso elaborará la propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno en el plazo de un mes desde su constitución, que presentará al Consejo de Gobierno para su aprobación en su caso.

12. NORMAS SUSTITUIDAS

Este protocolo integra y sustituye al *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz*, aprobado por el Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 (BOUCA 122, de 7 de julio).

BORRADOR

Definiciones

INFRACCIONES LABORALES

INFRACCIONES PENALES:

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

LIBRO II

TÍTULO VI. Delitos contra la libertad

Capítulo III De las coacciones

Artículo 172 ter

1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

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

Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, se impondrá una pena de prisión de uno a dos años, o trabajos en beneficio de la comunidad de sesenta a ciento veinte días. En este caso no será necesaria la denuncia a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

3. Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.

4. Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

TÍTULO VII DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

Artículo 173

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 o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. *Párrafo 2.º del número 1 del artículo 173 introducido por el número trigésimo octavo del artículo único de la L.O. 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 23 junio). Vigencia: 23 diciembre 2010.*

TÍTULO VIII DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUALES

CAPÍTULO III. *Del acoso sexual*

Artículo 184

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Capítulo III del Título VIII del Libro II redactado por el artículo segundo de la L.O. 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por L.O. 10/1995, de 23 de noviembre («B.O.E.» 1 mayo). Vigencia: 21 mayo 1999 Artículo 184 redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 26 noviembre). Vigencia: 1 octubre 2004.

TÍTULO XV De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 314

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

La referencia al término «discapacidad» ha sido introducida en sustitución de la anterior referencia al término «minusvalía», conforme establece el número doscientos cincuenta y ocho del artículo único de la L.O. 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 31 marzo). Vigencia: 1 julio 2015

Artículo 316

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

TÍTULO XIX DE LOS DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO IX. De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función

Artículo 443

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

2. El funcionario de Instituciones Penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que solicitara sexualmente a una persona sujeta a su guarda será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años.

3. En las mismas penas incurrirán cuando la persona solicitada fuera ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afines en los mismos grados de persona que tuviere bajo su guarda. Incurrirá, asimismo, en estas penas cuando la persona

solicitada sea cónyuge de persona que tenga bajo su guarda o se halle ligada a ésta de forma estable por análoga relación de afectividad.

Artículo 443 redactado por el apartado centésimo cuadragésimo del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 26 noviembre). Vigencia: 1 octubre 2004

BORRADOR

ANEXO II

Relación no exhaustiva de conductas y actitudes encuadradas en los conceptos de acosos laborales (De acuerdo con la Nota Técnico INSH nº 854, doctrina científica y jurisprudencia)

Ataques con medidas organizativas:

- Dejar a la persona e manera continuada sin ocupación efectiva
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados
- Ocupación en tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo
- Actuaciones de represalia ante personas que han planteado quejas, denuncias o demandas
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes

Ataques a las relaciones sociales

-Dejar a la persona incomunicada de manera continua sin ninguna causa que lo justifique.

- Impedir relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo, con el exterior, o con terceros, no dirigirles la palabra
- Tratar a la persona como si no existiera

Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima

- Insultar, gritar o menospreciar a un empleado o empleada
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas
- Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo y/o vida privada
- Vejaciones, burlas, subestimaciones
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas

Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio

Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluyendo el racial, o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores y trabajadoras en la empresa, o lengua dentro del Estado español

ANEXO III

Relación no exhaustiva de conductas que constituyen acoso sexual (Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la mesa general de negociación común de personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la administración de la Junta de Andalucía).

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito
- Llamadas telefónicas, cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o u acercamiento físico excesivo o innecesario
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.