

2. INVESTIGACIONES Y ANÁLISIS

ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES: INTEGRACIÓN Y COMPATIBILIDAD DE HERRAMIENTAS

SEXUAL HARASSMENT AND ACTION PROTOCOLS IN UNIVERSITIES: INTEGRATION AND COMPATIBILITY OF DIFFERENT TOOLS

PILAR RIVAS VALLEJO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona*

Sumario: 1. Marco legal. 2. Naturaleza de los «protocolos» contra el acoso. 3. Legitimación y confidencialidad. 4. Problemas y soluciones aplicativos. 5. Referencias bibliográficas.

Resumen: El presente artículo aborda, desde la perspectiva jurídica y también práctica, algunas de las dificultades aplicativos más frecuentes y políticas en la aplicación de los protocolos antiacoso sexual en las universidades públicas, que incluyen la divergencia y colisión de instrumentos aplicables, los problemas de confidencialidad y protección de datos, la legitimación para interponer denuncias y otras dificultades que los planteamientos de las partes pueden introducir en la dinámica de tal aplicación, tratando de delimitar cuál es el objeto de cada herramienta, su ámbito de aplicación y confluencias con otras vías de denuncia y de protección a denunciantes y víctimas.

Palabras clave: acoso en la universidad, protocolos antiacoso, planes de igualdad y diversidad, acoso sexual

Abstract: This article addresses, from both a legal and practical perspective, some of the most frequent practical and political difficulties in the application of anti-sexual harassment protocols in public universities. These include the divergence and conflict of applicable instruments, problems of confidentiality and data protection, standing to file complaints, and other difficulties that the parties involved may introduce into the dynamics of such application. It seeks to define the purpose of each tool, its scope of application, and its points of convergence with other ways for reporting and protecting whistleblowers and victims.

Keywords: harassment at university, anti-harassment protocols, equality and diversity plans, sexual harassment

1. MARCO LEGAL

La Ley Orgánica de Igualdad, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, protocolizó un mecanismo de actuación que venía aplicándose en algunas empresas con anterioridad en supuestos de acoso en el trabajo, disponiendo su art. 62 que, como mecanismo preventivo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las administraciones públicas debían negociar dicho protocolo con la representación legal de los trabajadores, basado en los principios de prevención y no tolerancia de aquel, el deber de respetar la dignidad y la intimidad, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de dichas formas de acoso, y la identificación de las personas encargadas de tramitar la queja o la denuncia. Por su parte, la disposición final sexta dispuso un plazo de seis meses para su implantación en la Administración General del Estado, contados a partir de la entrada en vigor del reglamento que lo aprobara.

Dicha obligación resultó únicamente exigible, por tanto, en el ámbito de las administraciones públicas y respecto del personal a su servicio, aunque el modelo se extrapoló a las empresas como mecanismo específico de dar cumplimiento a las medidas preventivas que el respectivo convenio colectivo o el plan de igualdad (en este caso, para empresas inicialmente con plantillas de ciento cincuenta trabajadores o más, reducidos, por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, a cincuenta) debía incluir, y, más tarde, a otras formas de acoso distintas a las basadas en el sexo o de carácter sexual en el marco de la Ley 3/2007, presidida por la necesidad de actuar para favorecer la igualdad entre ambos sexos. De igual modo, se introdujo una moratoria en la citada norma de 2019 para su aplicación escalonada, que se extendía hasta el año 2022. Y, en idéntico año 2022, la reforma del art. 48 de la mencionada ley (por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual), para disponer la obligación de las empresas de negociar con la representación legal de los trabajadores medidas de evitación de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, «inci-

diendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueden consistir en códigos de buenas prácticas, entre otras, residenciando en la representación del personal la obligación de informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de las que tuvieran conocimiento. Del mismo modo, la citada Ley Orgánica 10/2022 insistía en su art. 13.1 en el deber de las administraciones públicas de «arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas» (de acoso sexual).

El art. 4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, extendió dicha respuesta, regulada en el marco de las normas de convivencia, que deben incluir medidas de prevención y respuesta frente a la violencia o acoso a otras causas (aunque priorizando el enfoque de género y la tutela frente a la violencia de género), las previstas en el art. 3.2 c) (que serían las que posteriormente la Ley 15/2022, de 15 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, recogería para su aplicación general): toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y, a su vez, explicitó su aplicación a todos los colectivos vinculados con las universidades, ya sea en calidad de alumnado, de personal docente e investigador o de personal de administración y servicios (art. 4.1).

En su art. 4.2, se alude al deber de regular «procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso», junto con medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

En su art. 3, se incluye el deber de contar con lo que denomina «normas de convivencia», que deben promover «la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (art. 3.2 c), y, en particular, «medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación, o el acoso» por las mismas causas, derivando la interpretación de los respectivos conceptos ligados a ciertas causas específicas que cuentan con legislación propia a dicha normativa (Ley Orgánica 3/2007, Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, o el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para el acoso sexual y por razón de sexo, la xenofobia y el racismo y la discapacidad, respectivamente). Para su creación, a diferencia de la llamada efectuada en la Ley 4/2023 a las administraciones, en este caso se establece

la obligatoria participación y audiencia de «todos los sectores de la comunidad universitaria» a través de sus respectivos órganos de representación, o de otros procesos de participación o consulta, en coordinación con las unidades de igualdad y de diversidad (art. 3.4).

Por su parte, el art. 4 delimita su ámbito de aplicación, con inclusión de todos los colectivos universitarios, así como el contenido de las medidas a las que alude, citando explícitamente entre ellas los «procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran haberse producido». Junto a estos, y de manera separada, aunque intercomplementaria, se citan otras medidas tanto de prevención primaria (sensibilización, concienciación y formación) y secundaria (actuación sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso), como medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación, medidas provisionales o cautelares (art. 4.3), de acompañamiento informativo, psicológico y jurídico a las víctimas (art. 4.3), y de derivación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal en caso de considerar constitutivos de delito los hechos denunciados. En consecuencia, tales medidas no tienen por qué incluirse en el protocolo de actuación, aunque sí deben regularse. En la práctica, la inercia anterior y su propia interdependencia provocan que todas ellas se integren en el mismo instrumento llamado «protocolo», aunque, según la citada Ley de convivencia universitaria, deberían asimismo incluirse en las normas de convivencia respectivas.

Finalmente, el art. 4.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, si bien no se refiere a dichos instrumentos de actuación, sí establece que la creación y reconocimiento de las universidades se condiciona a la acreditación de que cuentan con planes de igualdad y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Dos normas casi simultáneas volvieron a incidir en el régimen legal anteriormente dibujado, para introducir ciertas distorsiones en la práctica.

Por una parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, introdujo una nueva obligación complementaria de la anterior respecto del colectivo LGTBI, que, para el personal de las administraciones públicas, se concreta en el art. 14 h), en concordancia con el art. 14 e), que ordenan el impulso de la inclusión de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias, y de la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a discriminaciones por las causas protegidas en esta ley (personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, según el art. 1). Si bien no se dispone la obligación de un plan de igualdad, así previsto en el art. 15 para las empresas con plantillas superiores a cincuenta personas, en el que se incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGT-

BI, sí se establece un cauce similar, el de los procedimientos para dar cauce a las denuncias y la elaboración de códigos éticos y protocolos (estos se refieren a discriminaciones en general, que integran las que comportan violencia, sin olvidar que, de acuerdo con el art. 2.2 de la Directiva 2006/54, respecto de la igualdad por razón de sexo, y el art. 2.3 de la Directiva 2000/78, respecto de la orientación sexual, el concepto de discriminación, a los efectos de dicha norma, es decir, en el ámbito del empleo, incluye el acoso y el acoso sexual, y que, según el art. 1 y el art. 3, respectivamente, su aplicación se limita al ámbito del empleo y la formación profesional, por lo que no cubriría la enseñanza superior). Por lo expuesto, podría afirmarse que no existe obligación específica en el ámbito de las universidades de contar con tal protocolo para la protección del colectivo LGTBI, pues el art. 20 de la Ley 4/2023 ciñe su régimen de deberes al ámbito de los contenidos formativos, mientras que el art. 21 se refiere en exclusiva a niveles formativos inferiores al universitario (acoso escolar), como ya lo hiciera el art. 25 de la Ley Orgánica de Igualdad respecto de la igualdad por razón de sexo. Sin embargo, el art. 61 sí predica el deber de contar con protocolos de atención al alumnado trans y contra el acoso transfóbico de las administraciones públicas en general, sin distinguir edad, como sí efectúa el precepto anterior (art. 60). En concreto, dichos protocolos se deben dirigir a prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans. Por su parte, la previa Ley Orgánica de Igualdad había sido menos explícita al establecer en su art. 14.5 como criterio de actuación de los poderes públicos «la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo», sin concretar el modo o las vías para hacerlo. Si bien ambas leyes tenían una filosofía promocional, la posterior Ley 4/2023 fue más explícita en la referencia a «protocolos».

En consecuencia, en el ámbito de las universidades públicas, todo el personal a su servicio debe contar con un protocolo negociado con la representación legal del personal, para regular el procedimiento a seguir por denuncias basadas en acoso sexual y por razón de sexo o basado en la condición de lesbiana, gay, trans, bisexual o intersexual y, respecto del alumnado, de elaborar por parte de cada administración pública un protocolo para regular dicho procedimiento respecto del alumnado LGTBI. No se establecía, pues, obligación de regular un protocolo para disciplinar la actuación frente a denuncias por acoso por parte del alumnado universitario, hasta la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, aunque se hubiera creado con anterioridad una dinámica tendente a ampliar el colectivo incluido en el –sí– obligatorio protocolo al alumnado. Por otra parte, la Ley de convivencia universitaria extendió las causas protegidas y, por ende, incluidas en el protocolo, a todas las que cita su art. 3.2 c): por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otra parte, la segunda de dichas leyes, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley de informantes), introdujo la obligación que durante años había quedado postergada desde la llamada Directiva whistleblowing (Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión), y que confluye con el ámbito material analizado, en cuanto su art. 2.1 b) la refiere a «acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave» (lo que permite referirse no solo a conductas agravadas por su tipicidad penal (art. 184 del Código penal), sino también a las que se sancionan en el contexto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, art. 8.13, que sanciona el acoso sexual que tuviera lugar dentro del círculo organizativo de una empresa o entidad), siendo aplicable a las universidades públicas (art. 13.1 d), aunque restringe su aplicabilidad al personal al servicio del sector privado o público y que haya obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional (art. 3.1) y a sus representantes legales (3.3). Por tanto, al personal universitario, con inclusión de becarios y trabajadores en periodos de formación (art. 3.2), y con exclusión del alumnado, que no resulta amparado por la norma como informante, salvo en su calidad de asistentes del informante en el proceso de denuncia (art. 4.4 a), o por su relación con aquel y que puedan sufrir represalias (art. 4.4 b), nunca, por tanto, de forma autónoma. Ello significa que el alumnado no ostenta la condición de informante y por ello no es tributario de la protección ofrecida por dicha ley, salvo que se encuentre implicado o relacionado directamente con el personal informante en dicha denuncia a través de los canales previstos en la norma (sistema o canal interno, sistema externo o Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.). Ha de recordarse que las universidades públicas se encuentran obligadas a contar con un sistema o canal interno de denuncias (art. 13.1 d de la Ley de informantes).

Sin embargo, esta nueva figura y su introducción en las universidades públicas ha generado cierta confusión respecto de las vías de denuncia en dicho ámbito y, lo que es más grave, de su regulación como canal anónimo de denuncia abierto a todos los colectivos universitarios. Ejemplo de ello son ciertas universidades que, en su despliegue, admiten las denuncias anónimas también del alumnado¹, e incurrir en ciertas quiebras en el régimen de garantías de los denunciados, aun considerando la previsión del art. 24.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, LOPD («Será lícita la creación y mantenimiento de sistemas de información a través

¹ Salvando las anomalías de universidades que incluyen la opción de las denuncias anónimas ex Ley 2/2023 para toda la comunidad, que en algún caso se salva perfectamente porque se anuncia que esta opción no contará con la protección de dicha ley (v.gr. Universidad de Zaragoza). En algunos casos, se informa explícitamente de que no se canalizarán las denuncias si ya cuentan con canal propio, como es el caso del acoso sexual (se deriva al órgano competente): a título de ejemplo, art. 2.2 del reglamento de informantes de la Universidad de Barcelona.

de los cuales pueda ponerse en conocimiento de una entidad de derecho privado, incluso anónimamente, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable»), pues el acoso y el acoso sexual, siendo conductas ilícitas, carecen del carácter de delitos perseguibles de oficio.

Por otra parte, si bien la mencionada Ley de informantes no cubriría a los denunciantes que ostentaran la condición de alumnado, este colectivo sí se regiría por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC), cuyo art. 62 regula el procedimiento de denuncia. A tal efecto, ha de considerarse que la notificación o comunicación tendrá el carácter de denuncia a tenor del art. 62.1 de dicha ley. Sin embargo, este procedimiento no es el regulado en la Ley 2/2023 y, por tanto, quedaría fuera del sistema interno al que esta se refiere, sin perjuicio de disponer un canal propio de denuncias para las que se formulen por el alumnado.

Por lo que respecta a la tramitación de las denuncias vinculadas al protocolo contra el acoso, este será el que disponga el buzón o canal para ello, pero el acoso es una de las infracciones susceptibles de integrarse en el sistema o canal interno. Si bien la disposición transitoria primera de la ley, sobre adaptación de los sistemas y canales internos de información existentes, dispone que los que ya existieran a su entrada en vigor pueden absorber las previsiones de la misma y, con ello, incluir, con las necesarias adaptaciones, el objeto de la nueva ley. En definitiva, mantener los canales ya existentes (ex D.T. 1ª), pero aplicándoles, a partir de junio de 2023, las exigencias de la Ley 2/2023, si es que no lo hicieran ya con anterioridad. Por consiguiente, los protocolos preexistentes a dicha ley habrían de mantenerse vigentes de forma autónoma a otros canales, evitando así la confusión que pudiera generar la multiplicidad de canales de denuncia para la comunidad universitaria no familiarizada con el marco legal respectivo.

En conclusión, los distintos canales habilitables o habilitados son adecuados para tramitar las denuncias por acoso (calificables como riesgo laboral y amparadas por el art. 3.3 de la ley, así como las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave -art. 2.1 b-, y el acoso lo es, de acuerdo con el art. 8.13 y 13 bis del 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 en cuanto respecta al personal al servicio de las universidades, y con el art. 184 del Código penal, con carácter general (y agravado por prevalimiento de la condición de docente del art. 184.2). El alumnado permanece al margen de la Ley 2/2023, sin perjuicio de que su conducta sea objeto de punición penal, y con independencia del régimen disciplinario de cada universidad al que remite la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, a través de sus normas de convivencia².

² Vid. al respecto, Acale Sánchez, María: «La universidad como soporte del acoso analizado», en *Prevención del acoso generado en y por la universidad: aspectos criminológicos y penales*

Siendo ello así, que algunas universidades prevean la posibilidad de realizar denuncias anónimas por dicho cauce constituye un exceso contra legem, pero ello no es incompatible con el establecimiento de otro tipo de canales para la tramitación de denuncias, ya sea el canal ético o el canal de convivencia, para denunciar conductas de acoso, o un canal específico identificado como «protocolo» (vgr. UB, UAB, UAM, UGR).

2. NATURALEZA DE LOS «PROTOSCOLOS» CONTRA EL ACOSO

El protocolo para la tramitación de las denuncias por acoso constituye, pues, el medio central de referencia, que convive con otros canales de información o denuncia, en los que se pueden integrar aquellas relativas a la aplicación de las normas de convivencia (por tanto, relacionadas con el alumnado) y otras de corte más clásico, como las residenciadas en las defensorías universitarias, aunque su labor no se relacione precisamente con la tramitación de denuncias por acoso (lo que no excluye su conocimiento en ciertas condiciones y con carácter eminentemente subsidiario).

El término y concepto de protocolo ha sido, desde las primeras alusiones de índole laboral y, después, más genéricas en el campo de la igualdad, un concepto procedimental, identificado con el procedimiento tanto de interposición de denuncias y su tramitación como de actuación por parte de los responsables de su administración. En esencia, pues, se trata de la forma como se realiza la tramitación de la denuncia por acoso y se disponen medidas cautelares en protección de la víctima para evitar prolongar la situación a la que se encuentra expuesta en tanto se investigan los hechos, desde esa vertiente preventiva que se proyecta a corto plazo sobre situaciones ya acontecidas, y a largo plazo como mecanismo disuasor genérico, pero su regulación específica dio lugar a la inclusión de otras medidas accesorias que la propia Ley Orgánica de Igualdad y las posteriores normas con referencias explícitas a los procedimientos de denuncia han ido incorporando sistemáticamente. Estas incluyen medidas de acompañamiento y asistencia a las denunciantes o víctimas, amén del procedimiento sancionador en el que pudiera desembocar este, en todo caso autónomo del propio protocolo. La prevención ad hoc se proyecta, pues, sobre acosos ya debutados, mientras la vertiente de prevención general actúa como mecanismo de disuasión y concienciación.

Al extrapolarse el término y el mecanismo de actuación a otros ámbitos, como es el caso del universitario (no ya solo al del personal a su servicio, al que le sería propio ab initio), se ha tendido a la flexibilización de esta idea primigenia en la que, a veces, parece primarse el acompañamiento sobre la propia proto-

(María Alberto Guerrero, coord., y María Acale Sánchez y Diego Boza Martínez, dirs.), Bomarzo, 2023, pp. 637-662, así como, en la misma obra, Acale Sánchez, María, Guerrero, Alberto, y De la Herrán Ruiz-Mateos, Sergio: «Modelo de programa de cumplimiento normativo en materia de acoso en la universidad», pp. 695-720.

colización de la actuación reactiva de los responsables a cargo, en este caso, los designados por la respectiva universidad (en lugar de la dirección de la empresa, como corresponde al ámbito empresarial), y, con ello, se ha acabado difuminando el sentido del procedimiento, que asimismo se ha fusionado con el nuevo canal de denuncias nacido de la Ley 2/2023, de informantes, en cuanto a la constitución de buzones conjuntos, lo que ha derivado en ciertas confusiones en la comunidad universitaria, ya aludidas. De hecho, la tendencia actual a reorientar los protocolos para ampliar su contenido protector de acompañamiento sobre su perspectiva de investigación y paralización de los hechos que han dado lugar al potencial daño a la víctima se encuentra en la base de su reconfiguración aplicativa, en la que se priman tales aspectos, lo que justifica la posible indefinición con otros mecanismos de denuncia por parte de denunciantes e incluso de otros implicados en la gestión del caso.

La Ley de convivencia universitaria ha contribuido a esta tendencia fusionadora al establecer en su art. 4 un sistema de medidas –que deberán recogerse en las normas de convivencia respectivas– común para toda la comunidad universitaria, incluyendo así, por igual, a alumnado y a personal al servicio de las universidades, «sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda»³. Esta cláusula de arrastre sigue la estela de la tendencia de las universidades a integrar en sus planes de igualdad también al alumnado. Se trata de instrumentos de índole laboral que no resultaban de obligatoria extensión al alumnado hasta la Ley de convivencia, pese a que esa fuera la dinámica previa respecto del ámbito material de aplicación de los planes de igualdad (esto es, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual). El citado art. 4 normativiza esta práctica y ordena la comunión de tales herramientas, que, en el ámbito de las universidades públicas, se inscriben necesariamente en la categoría de protocolos (no así en el ámbito privado, en el que las medidas contra el acoso pueden ser de otra índole). Si bien incluye la alusión a la posible convivencia con protocolos autónomos para el personal, al que relaciona con normativa laboral, olvidando a la función pública, a la que pertenece buena parte de dicho colectivo, y con el respectivo régimen disciplinario, que se ciñe a normas de tipicidad estrictas tanto en el ámbito laboral como en el de la función pública. En definitiva, la Ley de convivencia amplía el espectro de aplicación de los protocolos de índole laboral o funcionarial, reservados a la igualdad por razón de sexo y por razón de pertenencia al colectivo LGTBI, únicas causas que actualmente obligan a contar con un protocolo aplicable al personal al servicio de universidades o empresas privadas, puesto que el art. 3.2.c) se refiere a las siguientes causas: acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicción.

³ Otras, como la de Salamanca, mantiene la separación (Sanz Mulas, Nieves, y Hava Moreno, Ana: «Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la Universidad de Salamanca». *Eguzkilore: Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*, núm. 28, 2014, pp. 47–59, <https://www.ehu.eus/documents/1736829/3498354/03-nieves+san+p.pdf>).

nes, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Causas coincidentes con los previstos en el art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, que, sin embargo, no establece deber alguno de contar con un protocolo de actuación contra las conductas que puedan incidir en tales causas (art. 9), aunque sí a adoptar medidas preventivas (art. 25).

En consecuencia, el personal afectado por un protocolo de general aplicación a toda la comunidad universitaria no se encuentra legalmente sometido a un protocolo aplicable a causas distintas a las establecidas para el ámbito del trabajo y de la función pública, y, de igual manera, tampoco las medidas que en este se dispusieran podrían afectar a sus derechos laborales o como funcionarios a no ser que hubieran sido previamente acordados con su representación legal, por los cauces oportunos y debidamente garantistas. De no ser así, las alusiones y medidas que dicho genérico protocolo pudiera contener habrían de reservarse a puras cuestiones de tramitación (lógicamente, nunca afectando al régimen disciplinario, que habría de seguir su propio cauce). Todo ello requeriría que las normas de convivencia sirvieran de mero canal de coordinación del procedimiento a partir de la oportuna denuncia. Y, en todo caso, cabe plantear si una persona denunciada en la que se cumpliera la condición de personal al servicio de la administración podría negarse a participar como sujeto pasivo (o activo) en el trámite del protocolo genérico nacido de las normas de convivencia, a no ser que existiera un reconocimiento explícito por parte de la representación legal de los trabajadores como instrumento vinculante para todo el personal por la misma representado. Es el caso del VI convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas catalanas (Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, que ordena su inscripción y publicación, con código de convenio núm. 79002770012008), si bien respecto de las medidas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, pues su disposición adicional primera renuncia implícitamente a contar con un plan de igualdad propio para dicho personal, declarando su intención de participar, a través de los respectivos comités de empresa, en la elaboración de los planes de igualdad de cada universidad, amén de comprometerse a «impulsar el desarrollo de todas las medidas previstas en la Ley de igualdad y a las demás normativas de aplicación con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género», así como a tomar «las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, tal y como marca la legislación vigente» (disposición adicional segunda).

En línea con lo anterior, el art. 3.4 de la Ley de convivencia universitaria dispone que tales normas serán elaboradas «con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros procesos de participación o consulta», «y teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos», lo que supone que deben utilizarse como base los protocolos previamente existentes y que los trabajadores quedan sometidos a una norma o protocolo que no se ha elaborado conforme dictan los arts. 85 y ss. del Estatuto de los Traba-

jadores o los arts. 31 y ss. del Estatuto Básico del Empleado Público. Especialmente si se considera que este planteamiento suele corresponder a situaciones mixtas en las que el personal de la universidad ocupa la posición de acosador y el alumnado el de acosado, y, por tanto, se trata de derivar al régimen disciplinario una conducta nacida de una relación no laboral, sino en calidad de cliente o administrado, que precisa estar definida como falta en dicho régimen disciplinario, previsto en el convenio colectivo aplicable. En tal caso, debe activarse un procedimiento disciplinario con todas las garantías que desemboque, en su caso, en una sanción disciplinaria, o en el despido. Para evaluar dicha conducta, los protocolos universitarios parten de una previa investigación que pasa por una comisión propia en la que pueden no ser participantes personas designadas por los representantes de los trabajadores, sino por la representación mixta de todas las comunidades presentes en la universidad, y que no puede tenerse por una verdadera investigación, sino por unas actuaciones preliminares que han de conectarse con el expediente disciplinario propiamente dicho (o la llamada información reservada que rige en algunos casos, como el del personal laboral en el ámbito de las universidades públicas catalanas, antes de incoar el mencionado expediente⁴), que reiniciará la investigación de los hechos y dará trámite de audiencia al denunciado (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña -STSJ-, Sala de lo Social, núm. 4729/2024, de 16 de septiembre -rec. núm. 1611/2024-).

En definitiva, un protocolo está destinado al inicio de las oportunas actuaciones para poner fin a situaciones de acoso, pero no para tramitar procedimientos disciplinarios, lo que significa que no resulten de aplicación las garantías propias de estos para los denunciados, pero sí las previstas en la Ley de informantes para los denunciantes en la medida en que la denuncia se interponga por terceros y no por la propia víctima (directamente protegida por el art. 9 de la Ley Orgánica 3/2007), de acuerdo con el art. 35.2 b) de la Ley 2/2023. Ello implica que tales denuncias serán anónimas, con reserva de la identidad de los denunciantes a los denunciados, al resultar de aplicación dicha ley a los respectivos protocolos existentes o creados a partir de su entrada en vigor, salvo que se trate de las propias víctimas, pues el art. 35.2 g) excluye la aplicación de la ley a los casos en los que el asunto denunciado concierne solo a ambas personas. Pero no significa excluir su aplicabilidad a las denuncias relativas a las omisiones de protección

⁴ En el caso de Cataluña, el art. 76 del convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas catalanas (Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, que ordena su inscripción y publicación, con código de convenio núm. 79002770012008) se remite en materia de régimen disciplinario al convenio colectivo del personal de la Administración de la Generalitat de Catalunya, previsto en su art. 53, cuyo apartado octavo dispone que el órgano competente para incoar el procedimiento puede abrir previamente una información reservada, que será transmitida posteriormente a quien lo instruya una vez se resuelva incoarlo, y que la resolución de incoación (que puede contener medidas preventivas) debe notificarse a la persona expedientada, así como al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical en caso de constar su afiliación sindical. La información reservada, por el contrario, no se aplica, dentro del mismo ámbito geográfico, al personal docente investigador, regido por el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas de 2006 (Resolución RE/309/2006, de 21 de diciembre, con código de convenio núm. 7902502).

cometidas por la propia institución y no por el autor material del acoso, aunque se formulen por la propia víctima, en la medida en que la denuncia excede de un ámbito limitado a ambas partes para extenderse al propio funcionamiento de la universidad. No obstante, en tal caso el denunciado no será el presunto acosador, sino la institución. Caso en el que la denuncia podría entrar en colisión con las competencias de las defensorías universitarias, en tanto estas son las designadas legalmente para conocer de tal tipo de reclamaciones. Sin embargo, por los mismos fundamentos de las consideraciones anteriores, debe concluirse que no existe, en realidad, colisión alguna, en cuanto son compatibles plenamente por tratarse de órgano competente y procedimiento aplicable. En consecuencia, el único cambio real será en este caso la derivación de la reclamación, directamente a la defensoría, por lo que cabe un doble canal, usado respectivamente por víctima y por terceros cuando de la Ley de informantes se trata, al que se suma el canal específico del protocolo contra el acoso. Si víctima y terceros pueden plantear sendas reclamaciones de manera simultánea por canales diferentes, la queja a la defensoría universitaria habrá de esperar al fracaso del procedimiento abierto por ambas vías de denuncia, una vez constatada la ineficacia o inacción de este, al menos a criterio o percepción de los denunciantes.

Por lo que respecta al protocolo en sí, su naturaleza pactada impide concederle carácter de procedimiento administrativo, tampoco en el ámbito de la función pública, lo que significa privarle de características propias de este en garantía de denunciantes y denunciados, sin perjuicio de que los derechos que asisten a ambos en el marco legal de referencia deban ser replicados aquí, lo que tiene lugar habitualmente en su propia redacción, donde se incluyen distintas garantías como la no revictimización, el derecho de defensa o la confidencialidad. Así, se trate o no de un instrumento regulado más allá del pacto que le da contenido, ciertos principios legales son de directa aplicación, por preverlo así las tres normas principales en juego citadas. En el caso de los protocolos aplicables en las universidades: la sumisión a la Ley Orgánica de Igualdad y a la Ley Orgánica de Protección integral frente a la violencia de género (art. 4.1 de la Ley de convivencia); la inclusión de medidas de acompañamiento y asesoramiento y las medidas provisionales oportunas, así como de medidas que correspondan al régimen disciplinario del personal que sean de aplicación (art. 4.3); y la derivación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal con suspensión del procedimiento si se hubiere iniciado (art. 4.2).

En cualquier caso, no se trata de canales compatibles o superpuestos, como declara el art. 35.2 de la Ley de informantes, al excluir de su protección las informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información, así como aquellas que se vinculen a reclamaciones interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación (denunciado o denunciados). Esta exclusión determina que las situaciones de acoso sexual, en las que solo existan dos implicados, denunciante y denunciado, se hallarían fuera del marco de esta ley y, con ello, del canal que deba habilitarse para su aplicación.

3. LEGITIMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Una de las cuestiones más polémicas en la tramitación de denuncias por acoso en la práctica es tanto la legitimación para efectuarlas como la confidencialidad de la identidad de las partes y de otros datos personales.

La legitimación para reclamar en el ámbito judicial se encuentra perfectamente definida en la Ley Orgánica de Igualdad y en el Código penal. Concretamente, la legitimación para litigar en procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos se reservaba en la Ley Orgánica de Igualdad (art. 12.3) a la persona acosada, tanto en caso de acoso sexual como de acoso por razón de sexo, y, de igual modo, en el ámbito penal (donde se define la conducta, como resulta lógico a la naturaleza punitiva de dicha legislación, de modo más restrictivo⁵) resulta preceptiva la denuncia de la persona agraviada, aunque cabe su persecución de oficio mediante querrela del Ministerio Fiscal (art. 191.1 C.p.)⁶.

Si bien la citada LO 3/2007, así como el art. 29 de Ley 15/2022, de acuerdo con las directivas de igualdad (2006/54, 2000/43 y 2000/78), abría la legitimación a las asociaciones y, con ello, a los sindicatos (disposición adicional quinta, por la que se introdujo el art. 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, legitimando en su primer apartado a los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente, pero mantuvo la legitimación exclusiva para litigar a la persona acosada cuando se tratase de acoso sexual y acoso por razón de sexo; así como art. 29.1 de la Ley 15/2022, que lo amplía a asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y asociaciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos, pero en todos los casos «en los términos establecidos por las leyes procesales» y «siempre que cuenten con su autorización expresa»), las reclamaciones no judiciales, como es el caso de las de carácter interno, que puedan articularse mediante un protocolo, no contaban, por el contrario, con delimitación legal precisa, por lo que los protocolos cautelosos se alineaban con dicha normativa,

⁵ En dicho ámbito, se plantea asimismo una dicotomía tradicional en la definición de la conducta punible, relevante a los efectos que aquí interesan: la necesidad o no de reiteración de la conducta, aunque las conductas graves permitan tipificar los hechos sin necesidad de tal reiteración. Se muestra partidario de la reiteración el profesor Hortal Ibarra, porque la propia acepción semántica del término acoso apunta a ello (Hortal Ibarra, Juan Carlos: *Proyecto de investigación presentado a la obtención de plaza de catedrático*, Universidad de Barcelona, abril de 2026, inédito). Del mismo modo, el Código penal tipifica el acoso vertical descendente (identificable en el ámbito universitario también con el ejercido por docentes sobre discentes), mientras fuera de dicho ámbito todas las modalidades son objeto de idéntico tratamiento, puesto que carece de relevancia el prevalimiento de superioridad exigido por el tipo penal (según el principio de *última ratio*), al vincularse la responsabilidad al control organizativo (Altés Tárrega, Juan Antonio: «La represión penal del acoso en el trabajo», 2021, doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6046>).

⁶ Vid. Acale Sánchez, María: «Acercamiento jurisprudencial al acoso generado en la universidad». En Miguel Abel Souto, Santiago B. Brage Cendán, Carlos Martínez-Buján Pérez, Fernando Vázquez-Portomeñe Seijas, Gumersindo Guinarte Cabada (dirs.) y José Manuel Lorenzo Salgado (hom.): *Estudios penales en homenaje al profesor José Manuel Lorenzo Salgado*, 2021, pp. 41-58.

mientras alguno más osado optaba por la legitimación «universal». También el art. 65 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, concede legitimación a partidos políticos, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, asociaciones de consumidores y usuarios y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias, respecto de procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa (no es el caso si se trata de demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación).

Este panorama ha experimentado una transformación significativa a partir de la entrada en vigor de la Ley de Informantes. En efecto, esta ley cubre tal laguna, al permitir sin restricciones la presentación de denuncias por terceros ajenos a la víctima en entornos laborales, e incluir situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento, en tanto estas constituyan infracciones administrativas o penales (por tanto, aquellas anteriormente señaladas como perseguibles solo a instancia de parte o del Ministerio Fiscal), en el bien entendido de que la conducta ilícita sea atribuible a la empresa, en este caso universidad, por su conducta negligente, encubridora o partícipe, en su caso (cfr. Criterio Técnico núm. 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo). En tal supuesto, la norma aludida explicita un círculo de denunciante mayor al que resultaba habitual en los protocolos nacidos de la Ley Orgánica 3/2007, que, en su mayoría, se alineaban con las disposiciones citadas anteriormente en cuanto a legitimación, pese a ciertos debates existentes al respecto incluso de la hipotética obligación de denunciar, así plasmada en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) por el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, aprobado por Real decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE núm. 77, de 28 de marzo de 2024). Este lo incluyó entre sus principios rectores en su art. 2.1 («cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca»), más allá de los deberes exigibles en el ámbito de la función pública de acuerdo con el art. 52 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Ley mencionada extendió asimismo su aplicabilidad no solo al personal indicado, sino también a «personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga». Si bien este protocolo actúa como criterio orientativo en el resto de las administraciones públicas, como es el caso de las universidades, lo cierto es que estas optaron por la creación de un instrumento propio, bien sea porque ya contaban con un protocolo previo a tal norma, bien fuera porque hayan preferido contar con su propio procedimiento de actuación conjunto de aplicación a todos los colectivos que constituyen la comunidad, a partir de los principalmente apelados, el personal de la universidad (lo cual incluye también al alumnado, a fin de integrar

a este colectivo en su ámbito de aplicación). De suerte que, entre ambos modelos, buena parte de las universidades se ha ido inclinando por el modelo mixto o extralaboral, de aplicación fuera del ámbito propio de dicho instrumento, sometiendo su aprobación final al órgano de gobierno general de la universidad (el consejo de gobierno). Y, aunque su concurrencia no es necesaria para que el personal a su servicio se dote de una herramienta de actuación como es el protocolo (ni, por tanto, para que este pueda entrar en vigor respecto de este, al exigir solo su aprobación por la comisión negociadora que lo haya elaborado, y sin perjuicio de que esta se integre por representantes de ambas partes, personal y empleadora, en este caso órganos de gobierno de la universidad que ejerzan el poder de dirección sobre los empleados), sí lo es para que este sea aplicable a otros colectivos, singularmente el alumnado (art. 4.1 de la Ley de convivencia).

Lo cierto es que la virtualidad de la Ley de informantes es, precisamente, legitimar a terceros para la denuncia interna de hechos constitutivos de infracción grave o delito acontecidos en la esfera del trabajo, en los términos ya expuestos anteriormente, sin perjuicio de la externalización de la reclamación y consiguiente suspensión del procedimiento interno.

En segundo término, este juego de normas plantea algunas dudas adicionales en torno a la confidencialidad de los datos de las partes implicadas. Si los canales tradicionales condicionaban la denuncia a la identificación del denunciante, la Ley de informantes excluye tal deber, provocando ciertos desajustes en el régimen de protección de la confidencialidad. La razón de ello estriba en que la Ley de informantes brinda confidencialidad a los informantes distintos de la víctima (a fin de evitarles represalias), mientras que esta, como ya se ha indicado, debe recurrir al canal del protocolo, que viene exigiendo la identificación de los denunciantes, aunque no necesariamente la traslación de esta información a los denunciados. Este particular requiere un examen en mayor detalle, ya que es fuente de constantes dudas aplicativas, considerando que también confluye con la aplicación de otra ley de protección de la privacidad, la LOPD de 2018.

Pues bien, el art. 31.1 de la Ley de informantes garantiza la protección de la reserva de la identidad de los informantes, lo que supone «que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros», precisando que la persona denunciada no será informada «de la identidad del informante o de quien haya llevado a cabo la revelación pública» (art. 31.2), aunque se presume la legitimidad del tratamiento de los datos personales de esta última (art. 31.4), lo que implica que no se le garantice la confidencialidad por existir «motivos imperiosos» para dicho tratamiento. Preservados los datos personales en los términos antes expuestos, se autoriza el acceso a los datos personales a los responsables del sistema o de su gestión (art. 32.1 a) y de recursos humanos u órgano competente respecto de la adopción de posibles medidas disciplinarias o para su tramitación en las administraciones públicas (art. 32.1 b), así como el responsable de los servicios jurídicos de la entidad para la adopción de medidas legales (art. 32.1 c), y los encargados del tratamiento de datos designados

(art. 32.1 d) y delegado o delegada de protección de datos (art. 32.1 e), que, de este modo, acaban también siendo partícipes del procedimiento de denuncia. E incluso terceros si deben derivarse acciones administrativas o penales, si bien, según el principio de minimización de datos, esto es, limitándolos a los estrictamente necesarios (art. 32.2) y al tiempo máximo de tres meses cuando no se inicien actuaciones (art. 32.4)⁷ o de diez años en todo caso (art. 26.2). De cualquier modo, ha de tenerse en cuenta que la Ley de informantes exige también el registro (reservado) de todos los datos relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones iniciadas a partir de ella, aunque se garantice la confidencialidad (art. 26.1), lo que puede asegurarse a través del sistema de codificación o seudonimización de personas.

En el marco de la protección de datos personales, se prevé el derecho de preservación de la identidad de los denunciantes y de los afectados, tutelada en el art. 33 de la ley, que reconoce el derecho de los primeros a que su identidad no sea revelada a terceras personas (arts. 17.1 y 33.1), salvo a la autoridad judicial o administrativa o al Ministerio Fiscal en el marco de una investigación (art. 33.3) o en el supuesto de que no revelar su identidad pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial, a juicio de la autoridad competente.

De cualquier forma, la protección frente a represalias derivada de la Ley de informantes exige que el informante tenga motivos razonables para pensar que existe un peligro inminente o riesgo de daños irreversibles, como el que pueda afectar a la integridad física de una persona (art. 28 b). Pero debe tenerse en cuenta que los denunciantes pueden prescindir de los canales internos de la universidad para acudir directamente a la prensa, situación que la Ley de informantes también ampara, otorgando en todo momento protección frente a las represalias que pudieran derivarse (art. 28.2). En este supuesto cabe pensar en una revelación pública sobre la inacción de la universidad ante situaciones flagrantes de acoso, aunque no se haya formulado previa denuncia interna (inclusive ante la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, por aplicación del art. 40 de la Ley 15/2022). Situación que, a tenor de la ley aludida, debe reputarse legítima y, además, tributaria de tutela frente a represalias si existen indicios o sospecha sobre la identidad de la persona que haya efectuado tal revelación, salvo que esta exceda de los límites de la libertad de expresión y de información veraz. Habría que entender que la revelación ha de comprender información sobre la falta de acción de los órganos responsables de la universidad cuando haya tenido lugar una situación de acoso sin respuesta. En supuestos de información veraz, la ley parece estar excluyendo la obligación de respetar la confidencialidad de la identidad del denunciado, lo que presupone impedir cualquier mecanismo sancionador del autor de la revelación. Se trata de

⁷ El tratamiento de los datos personales se entiende lícito si es necesario para la aplicación de la propia ley (art. 30.1), por aplicación de los arts. 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, cuando sea obligatorio disponer de un sistema interno de información.

un sistema externo a la universidad, pero en el que puede tener intervención un miembro de su comunidad, que, a través de esta vía, pasaría a quedar amparado. Distinta cuestión es que la información careciera de veracidad, pues entraríamos en el terreno de la denuncia no fundamentada, en la que la intimididad y el honor de la persona aludida no solo excluirían la aplicación de la ley, sino que justificarían el inicio de medidas disciplinarias contra los denunciantes.

El procedimiento propio de los protocolos antiacoso no cuenta con normativa propia en derecho positivo para la protección de los denunciantes cuando estos no son, al mismo tiempo, víctimas, aunque en tal caso habría que entenderse directamente aplicable lo previsto en la Ley de informantes. La mayor fuente de dudas interpretativas se encuentra, sin duda, en las dos partes del eje del acoso, víctima y victimario, o presuntas víctima y victimario (uno de los riesgos que se cometen, no tan aisladamente como sería deseable, es tener por ciertos los hechos denunciados antes de efectuar su pertinente investigación, con el consiguiente riesgo de estigmatización). Deben analizarse ambas vertientes.

Por lo que respecta a la víctima, uno de sus temores habituales es que la información que, comenzando por su propia identidad, está compartiendo al incoar la aplicación del protocolo antiacoso trascienda más allá de lo deseado. Que se inicie una cadena de reenvío incontrolado de información sensible que pueda acabar esparciendo datos íntimos por mala praxis, en muchos casos derivada de simple desconocimiento del buzón o lugar al que dirigirse y del correlativo inicio de la correa de transmisión por sus (erróneos) destinatarios, hasta dar con los auténticos responsables de la gestión, situación que no ha sido inhabitual en la práctica, pese a que en la actualidad es cada vez más corriente que estas dinámicas se corrijan a través de medios de publicitación de los canales correctos, para llegar lo más efectivamente posible a toda la comunidad universitaria.

Sea como sea y salvado tal obstáculo, el segundo temor habitual es que la información compartida por la denunciante acabe siendo conocida por el denunciado. Este es el punto de inflexión entre los derechos de intimidad de ambas partes en conflicto. El denunciado suele reclamar la información y la identidad de la denunciante, mientras esta ha expresado su voluntad de que no sea así. El equilibrio entre el derecho de confidencialidad que asiste a la víctima, en una situación que se supone de vulnerabilidad, y el derecho de defensa del denunciado entra así en un inevitable choque que a menudo es preciso resolver. La intervención del delegado de datos (que puede deberse bien a derivación directa ante dudas relativas a la protección de datos o por reclamaciones instadas por alguna de las partes implicadas) puede acabar de complicar el dilema, puesto que este va a tender, naturalmente, a preservar hasta el límite la protección de los datos personales de todas las personas implicadas. Si el órgano encargado de tramitar el protocolo de acoso deriva consulta al delegado de datos sobre este particular para dar una mejor solución a tal aspecto y evitar riesgos de tal tipo, este, en su calidad de garante de los datos personales, muy probablemente dará una respuesta en la que prime, ante todo, la confidencialidad, incluso frente al derecho de de-

fensa del denunciado. Pero es posible acogerse a una solución «salomónica» en la que, incluso efectuando aplicación de una posible previsión del protocolo relativa a la garantía de confidencialidad que se reconoce a la denunciante (alineada con la garantía de no revictimización), y, por consiguiente, negando al denunciado el acceso a la información por este requerida, se establezca un mecanismo para escalar gradualmente la información que se le va a proporcionar, consistente en condicionarla, en primer lugar, a solicitud expresa y personal, y, en segundo término, en limitarla a la que resulte esencial e imprescindible para su derecho de defensa. De este modo, al darse traslado al denunciado de la denuncia, esta puede aludir a hechos y no a personas (aunque aquel, como protagonista de los hechos, estaría en condiciones de identificarlas), y solo en una segunda fase, y a petición expresa del denunciado, le sería participada la información adicional que solicita y en el grado necesario para la delimitación de los hechos y a fin de garantizar debidamente su derecho de defensa. Información que tampoco ha de incluir la procedente de testimonios aportados por la denunciante ni la identidad de aquellos, pues estos datos no resultan imprescindibles para garantizar su defensa en el marco de un protocolo de actuación, no se olvide, no en el de un procedimiento sancionador.

Tampoco ha de soslayarse que la comisión de errores de tramitación (y registro) puede derivar en problemas aplicativos que no solo afecten a los denunciados (no debe olvidarse que ha de mantenerse intacta su presunción de inocencia), sino que también redunden en perjuicio de la protección de la víctima, pues pueden viciar de nulidad cualquier procedimiento posterior destinado a sancionarlos. El resultado de esta deficiente gestión es el perjuicio a la víctima y su re-revictimización, lo que determinaría un claro fracaso del sistema. Por otra parte, es una dinámica reiterada la modificación del protocolo en lugar de garantizar su eficacia mediante su aplicación rigurosa, comprometida y diligente (modificar el protocolo no garantizará que este sea eficaz, ni evitará que se cometan errores de tramitación: se trata, por el contrario, de una forma cualificada de proyección de estos). Otros deslices comunes, ligados a una concepción deficiente, no derivan en errores aplicativos, sino de mera clasificación del impacto del acoso en cada ámbito (en cada universidad), que determinan una incomprensible disparidad en la incidencia estadística del acoso por universidades⁸, y generan una difícil comprensión de la comunidad universitaria sobre el nivel de compromiso institucional con la prevención del acoso.

4. PROBLEMAS Y SOLUCIONES APLICATIVOS

Los protocolos contra el acoso sexual nacieron en el seno de la Ley orgánica de igualdad, lo que implica que su centro aplicativo es la protección de la igual-

⁸ Vid. *El confidencial*, de 12 de septiembre de 2025, en https://www.eldiario.es/sociedad/universidades-publicas-espanolas-han-registrado-mil-casos-acoso-sexual-ultima-decada_1_12578742.html.

dad entre hombres y mujeres y frente a la discriminación por razón de sexo, aunque algunos protocolos han superado dicha barrera para ampliar su ámbito a situaciones padecidas por hombres, así como por personas LGTBI, mediante la ampliación o conversión del plan de igualdad en plan de diversidad, extensión más tarde acogida por la ley -v.gr. Ley 4/2023, Ley de convivencia...-⁹. Si bien la práctica tiende a no efectuar distinciones (e incluso algunas normas de convivencia incluyen otras violencias distintas al acoso sexual -también por razones discriminatorias- y otras refieren las medidas al acoso en general¹⁰), y, aunque no se prevea así expresamente en el protocolo antiacoso ni en el plan de igualdad, ambos ligados a la discriminación por razón de sexo -por lo que la aplicación estricta de la ley llevaría a excluir estos supuestos (STSJ de Galicia, Sala Social, de 29 de abril de 2005 -rec. núm. 1507/2005-)-, el espectro aplicativo ha acabado prescindiendo de la distinción por sexos. A ello han contribuido la creación de «planes» de diversidad LGTBI, por mor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (cuyos arts. 61 regula el deber de contar con protocolos de atención al alumnado trans y contra el acoso transfóbico y 68 el derecho de las víctimas de violencia a la asistencia integral y especializada), o algunas resoluciones, que consideran sexista el acoso cuando atenta contra hombres jóvenes -estudiantes-, como es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala Social, núm. 1793/2020, de 19 de mayo.

En suma, en el marco legal actual el acoso sexual contra personas trans se incluiría en los instrumentos ya existentes, a los que cabría añadir el acoso transfóbico, si bien el art. 3.3 de la Ley de convivencia precisa que dirige sus medidas al acoso sexual en el sentido marcado por el art. 7 de la Ley Orgánica de igualdad 3/2007 (por tanto, en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres), determinando así la plena coincidencia con el objeto de los protocolos antiacoso. Para acabar de reafirmar este argumento, se sostiene igualmente que las normas de convivencia deben incorporar el enfoque de género y ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género. El conjunto de normas aplicables confluye, pues, en el mismo bien jurídico protegible, aunque se crea un medio paralelo de aplicación al alumnado, que, sin embargo, no es predicable del acoso: la mediación alternativa al procedimiento disciplinario¹¹. Y, por otra parte, algunos protocolos o normas

⁹ Se efectúa remisión a otras cuestiones abordadas en Rivas Vallejo, Pilar: «Acoso en la enseñanza superior». En Pilar Rivas Vallejo y María D. García Valverde (dirs.). *Tratamiento integral del acoso*. Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2015.

¹⁰ A título de ejemplo, el art. 6 de las normas de convivencia de la Universidad de La Rioja (2023) incluye también la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

¹¹ Si bien es una medida en ocasiones preferida por las víctimas para evitar la revictimización, a las que se añaden otros «mecanismos informales de interlocución o presión por parte de las autoridades de la institución para que la conducta controvertida cese, que no encajarían en el término técnico de “mediación”» (Álvarez del Cuvillo, Antonio: «La eficacia de las políticas

universitarias de convivencia introducen una remisión explícita a la LO 3/2007, o a la Ley Orgánica 10/2022, de protección contra las violencias sexuales, cuyo ámbito aplicativo se ciñe a la protección a mujeres (pues los menores no serían considerados, ya que se trata del ámbito universitario, en el que el alumnado siempre será mayor de edad, si bien no se descarta la coexistencia de trabajadores menores sujetos a la legislación laboral)¹², mientras que otras excluyen el acoso sexual de las normas de convivencia y lo derivan a la unidad de igualdad prevista en el art. 77 de la LO 3/2007 para todas las administraciones públicas, y, de ahí, en los respectivos estatutos de cada universidad, por lo que deviene lógica la atribución de competencia, aunque el precepto aludido solo aluda en su apartado e) a su función de velar por el cumplimiento de la ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad (v.gr., Universidad de Granada, Universidad de Barcelona –art. 24 de sus normas de convivencia– o Universidad Autónoma de Barcelona –art. 22 de sus normas de convivencia–). La consecuencia lógica de esta delimitación del ámbito aplicativo es de orden competencial y procedimental, pues, de no hallarse incluido en cada esfera de protección un supuesto, habría de ser tramitado por la vía que realmente le corresponda (v.gr., de no ser aplicable el protocolo antiacoso a sujetos excluidos de su ámbito, las posibles reclamaciones conectadas con este habrán de tramitarse frente a otro órgano y utilizando otro cauce diferente: en el caso de las unidades de igualdad, si su ámbito competencial corresponde al originariamente atribuido por la LO 3/2007, estas habrían de derivar el caso a la unidad orgánica competente).

Ha de tenerse en cuenta que, aunque esa ha sido la dinámica habitual, la Ley Orgánica 3/2007 no atribuye a las unidades de igualdad la competencia de elaboración de los protocolos antiacoso, sino a la negociación colectiva, como se explicita en el art. 15 de la Ley 4/2023 respecto de los protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En este último caso, se atribuye al Consejo de Participación de las personas LGTBI la función de impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las administraciones públicas. Y, aunque no se concreta en qué términos, el art. 62.4 de la misma ley permite la intervención «en todo caso» de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, en los supuestos del art. 4 b) de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que reconoce su función como órgano de mediación o conciliación entre las partes, y con el consentimiento expreso de estas (pues sus decisiones tendrán carácter vinculante), en casos de violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, salvo que estas tengan contenido penal o laboral, por lo que habilita su actuación como órgano de mediación en supuestos que afecten únicamente al

frente al acoso sexual y sexista en la universidad: marco teórico», en Álvarez del Cuvillo, Antonio (dir.): *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Tirant humanidades, Valencia, 2020, p. 46), en https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2021/02/Publicacion.pdf?u&fbclid=IwAR2y_ezPs1rj2gmZr8aOh7Xx5CJIHwUB-m93QzEUZLFgzLYxZnS-Xu2AkPc.

¹² Es el caso de las normas de convivencia de la Universidad Complutense de Madrid.

alumnado. Mientras que el art. 14 h) de la Ley 4/2023 atribuye a las administraciones públicas el deber de impulsar la elaboración de protocolos que incluyan medidas de protección frente a toda discriminación, y el acoso es una forma de discriminación, e impulsar la inclusión de procedimientos para dar cauce a las denuncias, aunque, como los protocolos contra el acoso de género, el impulso se dirige a los agentes sociales, a través de la negociación colectiva.

Otros problemas derivan en la práctica de la competencia de intervención de distintos órganos universitarios confluyentes, entre los que se encuentran las unidades de igualdad (y/o diversidad), conforme al art. 43.2 y 3 de la Ley Orgánica 6/2001 (LOU), a la defensoría universitaria (art. 43.4 LOU) o al responsable del sistema de denuncia interna (Ley 2/2023, de informantes), amén de otros responsables previstos en la Ley de convivencia, que se refiere como órganos o unidades responsables de su implementación a una «comisión de convivencia» (art. 6, con funciones consultivas¹³) o a la Red de comisiones de convivencia de las universidades españolas de la conferencia de rectores de las universidades españolas (RedCCU) –con iguales funciones consultivas y de cooperación–, por tanto, responsables de definición de criterios pero no de aplicación práctica.

Sin embargo, la tramitación o aplicación derivada del procedimiento de actuación previsto en los protocolos antiacoso debe entenderse referida a las unidades de igualdad, como aclaran algunos de tales protocolos en su texto o en las normas de convivencia, que excluyen la actuación de las comisiones de convivencia (v.gr. Universidad Complutense de Madrid, Universidad de La Rioja, o Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, aunque en este caso la actuación de la unidad de igualdad se produce a petición de la comisión de convivencia y del gabinete de inspección de servicios). Y ello es así porque (y a la vez es causa y consecuencia) se vinculan a la igualdad entre hombres y mujeres y porque en la Ley de convivencia quedan prohibidos para la gestión de situaciones los medios alternativos de solución de conflictos –mediación–, mientras la actuación de las defensorías alcanza a la omisión de actuaciones debidas por parte de los órganos competentes (sin perjuicio de su intervención por invitación del órgano actuante en la definición de criterios, como ocurre en el reglamento de convivencia de la Universidad Complutense de Madrid¹⁴) y la Ley de Informantes se vincula igualmente a dichas omisiones en denuncias cursadas por terceros ajenos a las partes en conflicto. Ello sin perjuicio de que se dispongan normas concretas de coordinación entre órganos, como sucede en las normas de convivencia de la Universidad de Granada, que prevén la coordinación por la unidad de igualdad

¹³ En algunas universidades se les han atribuido funciones concretas en la solución de conflictos, como es el caso del reglamento de la Universidad de Barcelona, cuyo art. 37 le atribuye un papel decisor en la tramitación de procedimientos previos al disciplinario, al asignarle la función de proponer una mediación previa a estos, así como de supervisar las sanciones propuestas por el rectorado. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que este mismo reglamento se declara no aplicable a supuestos de acoso sexual.

¹⁴ Este prevé que la defensoría universitaria podrá asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones de la comisión de convivencia.

entre la comisión de convivencia, la unidad de mediación, la defensoría, el delegado o delegada de protección de datos, y el o la responsable de seguridad de la información y la unidad de igualdad, lo que facilita actuaciones coordinadas como alguna de intervención necesaria: la gestión de la protección de datos personales. O normas de exclusión, como es el caso de la Universidad de Castilla-La Mancha, que establece que no se canalizarán las denuncias que correspondan a la defensoría universitaria, o de las universidades que reservan el canal de informantes para denuncias de fraude en exclusiva (v.gr. Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Sevilla o Universidad Politécnica de Valencia).

Esta confluencia de competencias y la confusión generada en la comunidad universitaria, en detrimento de la eficacia de las respectivas políticas antiacoso, ha venido a solucionarse a través del mecanismo de buzón único, con centralización de denuncias y gestión a cargo de los responsables de convivencia (residenciada en la presidencia de la comisión), como responsable de coordinar y derivar el caso y su tramitación a la persona designada por el rector o la rectora. Es el caso de las universidades de Castilla-La Mancha y de Las Palmas de Gran Canaria.

El protocolo incluye medidas de prevención, reparación y asistencia psicológica y jurídica, así como derivación a procedimientos sancionadores (con remisión externa de apreciar su posible carácter penal), y prevé garantías para todas las partes. Pero, paralelamente, las normas de convivencia regulan medidas similares, porque así lo dispone la propia Ley de convivencia, que se refiere a las siguientes: medidas de prevención primaria (sensibilización, concienciación y formación), medidas de prevención secundaria para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan, procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias y medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación, y la medida de suspensión del procedimiento disciplinario y derivación a autoridad judicial o Ministerio Fiscal en caso de apreciar que pudiera ser constitutivo de delito (art. 4.3 de la Ley de convivencia). Por otra parte, hay que considerar las medidas a las que alude el art. 68 de la Ley 4/2023 respecto de la violencia LGTBIfóbica (información y orientación accesibles sobre sus derechos y sobre los recursos disponibles, asistencia psicológica y orientación jurídica, atención a sus necesidades laborales y sociales, que incluirán las académicas, y servicios de traducción e interpretación y medios de apoyo a la comunicación oral que requiera la víctima, que pueden entenderse aplicables a alumnado Erasmus o de otros programas de intercambio y al alumnado con necesidades especiales relacionadas con dificultades de audición o comunicación).

La aplicación de estas medidas provoca ciertas dificultades tanto para denunciantes como para denunciados, ya sea en el plano interpretativo o en el aplicativo, que se abordan a continuación:

a) Inicio de actuaciones y documentación y registro

Si bien los protocolos antiacoso no cuentan con regulación específica más allá de lo que cada universidad (o su personal de acuerdo con los órganos de gobierno

en el proceso negociado que debe derivar en su creación) estime oportuno, con respeto a los derechos fundamentales de las partes y a los principios jurídicos aplicables, amén del contenido especificado por la Ley de convivencia, resultan de interés, como criterios orientativos extrapolables, los previstos en el art. 17 de la Ley de informantes. Estos son: protección de datos de los denunciantes (y, en su caso, identidad), remisión por escrito (a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto dirigido al buzón previsto a tal efecto, con indicación de lugar seguro para recibir las notificaciones, que podrá ser un lugar físico o un buzón de correo electrónico, aunque en este caso parece poco operativa la renuncia a recibir comunicaciones sobre las actuaciones desplegadas por la unidad de igualdad, ya que algunas pueden ser de su interés o estar expresamente dirigidas a su protección), o verbalmente, de forma telefónica o mediante reunión presencial (a estos efectos el art. 17.2 prevé un plazo máximo de siete días desde la solicitud para celebrarla), aunque esta comunicación podrá ser objeto de grabación (respetando las previsiones del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018) y deberá acusarse recibo y documentarse mediante grabación de la conversación en un formato seguro o transcripción completa y exacta de la conversación, ofreciéndole la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar con su firma la transcripción de la declaración, así como el registro seguro -con un código de identificación asignado- y de acceso restringido a los responsables autorizados. El registro en cuestión deberá incluir cuantas actuaciones y medidas se hayan adoptado y aplicado. Los protocolos tampoco suelen prever el plazo de conservación de este expediente, aunque habrá que estar a la legislación general y en particular a la LOPD.

En lo que respecta al plazo para activar el protocolo de actuación, no existe previsión específica de la que deducir una limitación temporal. No en vano el art. 12 de la Ley Orgánica 3/2007 extiende dicha posibilidad, en cuanto al ámbito judicial, más allá de la vinculación de la denunciante con la institución académica en este caso. Esta previsión permite interpretar la inaplicación de plazos para la activación de protección en el ámbito de los protocolos, aunque serán cuestión distinta las consecuencias de la aplicación del protocolo, más allá de la protección a la víctima, que hayan de resultar en un procedimiento sancionador para los denunciados, habida cuenta de la prescripción de las faltas laborales o del personal funcionario, en el caso de los docentes, que derivan de la normativa sancionadora respectiva y que pudieran enervar el efecto sancionador de las medidas del protocolo. Aunque estas pudieran conectarse con la incoación del expediente disciplinario, la prescripción de la falta podría destinar al fracaso toda corrección que le hubiera de ser aplicable al denunciado en caso de constatarse la realidad y gravedad de los hechos. Ha de considerarse que, si en el ámbito de la función pública, los plazos de prescripción son más amplios (art. 97 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP: tres años), no es el caso del empleo privado (art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores: seis meses),

pero que, respecto de las administraciones públicas, como son las universidades públicas, se unifican tales periodos para su uniformidad con los previstos en el art. 97 del EBEP (de acuerdo con el art. 93.4 EBEP y la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2013, Sala Social –rec. casación núm. 2178/2012–), lo que asegura a la víctima un periodo más dilatado para obtener consecuencias disciplinarias de su denuncia, de hasta tres años desde que se hubieran cometido los hechos¹⁵, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas (art. 97.2). Este mismo plazo es aplicable, asimismo, por disponerlo así la Ley de convivencia universitaria (art. 17.2), al alumnado universitario, para el cual, como para el personal al servicio de las universidades, el acoso sexual constituye una falta muy grave (art. 11 c), que califica como falta muy grave el acoso sexual, sin distinciones. En consecuencia, sea cual sea el sujeto responsable de los hechos, la víctima tendrá la seguridad jurídica propia que se desprende de un plazo común para desplegar las consecuencias disciplinarias que de ellos se deriven¹⁶, en la que confiar en su legítima expectativa de resolución en su vertiente disciplinaria.

b) Traslado de la denuncia a los denunciados y medidas cautelares

Como ya se ha apuntado anteriormente en el apartado previo, la confidencialidad de la denuncia, de la identidad de denunciantes y denunciados y del contenido de los hechos atribuidos, es el primer escollo aplicativo, que puede significar ciertas reservas respecto de la continuidad de la tramitación del procedimiento, especialmente desde la denunciante. Por ello se trata de un paso que necesariamente ha de acompañarse de manera simultánea de las medidas de acompañamiento anteriormente citadas, pero, en particular, de medidas cautelares de separación entre ambas partes, una vez revelada la situación que las vincula, o, en el caso del alumnado, el acompañamiento o asistencia por una persona de su elección y de su sexo, si esta es su preferencia, en la aplicación de tales medidas (art. 18, apartados d) y e). En todo caso, debidamente motivadas y ajustadas al criterio de la necesidad y la proporcionalidad.

La primera cuestión que se plantea en este apartado es el alcance de las solicitudes de la víctima, que en estas ocasiones podrían ser especialmente exigentes o simplemente quedar a lo que con buen criterio considere más oportuno el órgano actuante. En el primer caso, la divergencia entre las aspiraciones de la denunciante y las posibilidades reales, lógicas y legales de intervención

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 889/2024, de 16 de febrero –rec. de suplicación núm. 5213/2023.

¹⁶ Distinta cuestión a considerar es que, con independencia de tales plazos, y del plazo previsto en el propio protocolo para dar por cerrada la fase de investigación y de terminación o aplicación completa de las actuaciones en él previstas, los procedimientos disciplinarios que se inicien se sujetan al plazo de caducidad del procedimiento de tres meses, en el caso del personal laboral, si no indica otro en el convenio colectivo aplicable (art. 25 de la Ley reguladora de la jurisdicción social). Aunque cabe la suspensión del expediente por remisión a procedimiento penal (art. 93.3 EBEP).

(v.gr. se solicitan medidas no solo aplicables al denunciado o denunciados, sino a terceros, o se insta una suspensión de empleo¹⁷ o una medida de especial envergadura) es susceptible de introducir un primer problema de confianza hacia el propio sistema y el procedimiento de actuación y un déficit de credibilidad en el órgano actuante, e incluso una quiebra en la relación de confianza que habría de entablarse con la persona que realiza tales funciones (que en estos contextos deviene fundamental). Pero no es menos cierto que las actuaciones a desplegar por los correspondientes responsables, a instancia del órgano actuante, están acotadas por la propia normativa aplicable, aun considerando el carácter más abierto que se deriva de la provisionalidad de las medidas (frente a las de índole judicial, tal como se prevén en el art. 28 de la Ley 15/2022, que insta a adoptar las medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho). No puede olvidarse que su aplicación ante meros indicios de conductas reprochables, aún no constatados fehacientemente, va a afectar al crédito profesional del sujeto denunciado, amén de plantear una posible oposición. La Ley de convivencia acota el alcance temporal de la medida (art. 21.4), al exigir que esta haya de ser confirmada, modificada o levantada en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción (art. 21.1).

La buena voluntad de todas las partes implicadas suele presidir estas actuaciones, pero se dan en la práctica otras situaciones más comprometidas o de solución más compleja en términos emocionales, especialmente. En este punto no es infrecuente que el aludido considere que le asiste el derecho a comparecer con representación letrada¹⁸ y por tanto exija hacerlo así, pese a que no se trate de la apertura de ningún expediente disciplinario, sino de actuaciones previas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Social, núm. 4729/2024, de 1 de septiembre), y en tal caso el órgano actuante habrá de valorar si debe aceptar la intervención de letrados externos en estas actuaciones y con ello limitar el margen de actuación y apreciación que le compete, pues, de admitirse esta injerencia, es altamente probable que se interpongan obstáculos adicionales en la simple toma de declaración, en la dinámica temporal de las actuaciones o en la eficacia de las medidas de protección hacia la hipotética víctima. El órgano actuante habrá de realizar un juicio de equilibrio entre ambas esferas de derechos, que, a priori, se presenta de muy difícil ejecución en contextos como

¹⁷ Esta puede ser de hasta seis meses, en los que se conservarían solo las retribuciones básicas (art. 98.3 EBEP).

¹⁸ La inasistencia, aun remitiendo a la representación letrada, en la incoación de un protocolo, se ha considerado judicialmente como una clara falta de colaboración en su tramitación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 889/2024, de 16 de febrero -rec. de suplicación núm. 5213/2023-, en la que el trabajador se limitó a enviar a su letrado, sin comparecer él mismo a la entrevista y reuniones de tramitación del protocolo la resolución declara probada la existencia del acoso sexual a través de mensajes de mensajería WhatsApp y adecuada la decisión de despedirlo disciplinariamente).

el descrito, pero, en resumidas cuentas, el órgano responsable de adoptar las medidas cautelares decidirá, de manera más libre de tales presiones, en el marco de sus competencias, lo que resulta más adecuado para evitar situaciones de mayor conflicto, con minimización de riesgos para ambas partes, incluido el denunciado, legitimado en su caso para impugnar tal medida si la considera especialmente gravosa (v.gr. separación de una asignatura como docente a mitad de un cuatrimestre o exención de ciertas responsabilidades docentes de alta cualificación que puedan perjudicarle profesionalmente).

Otra de las cuestiones no solucionadas por ningún protocolo, pues excede de sus competencias, es la renuencia de la parte denunciada a cumplir con las medidas cautelares dispuestas. Sin embargo, en tanto que provenientes de órganos de gobierno de la universidad, no cabe apreciar margen alguno de decisión por parte de los afectos, por más que puedan plantear la impugnación correspondiente a la medida, lo que no impedirá su aplicación inmediata y su sometimiento a la orden en cuestión. En todo caso, ha de recordarse que las garantías aplicables al denunciado incluyen una doble audiencia, pues a la propia del protocolo se aplicará con posterioridad, si procede la apertura de expediente sancionador, la propia de este, para reforzar su derecho a la defensa. Recuértese que la Ley de informantes también le reconoce el derecho a ser oído en cualquier momento, en tiempo y forma (art. 9.2 f), amén del respeto a la presunción de inocencia y al honor (art. 9.2 h) y a la protección de sus datos personales, pero que la citada presunción no es aplicable fuera del marco de dicha ley al personal laboral¹⁹ (sí lo es al personal funcionario, por aplicación del art. 93.2 e EBEP, Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 30/1992, o Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2020), v.gr., al posterior expediente disciplinario, en cuanto al ámbito laboral se refiere, para el personal laboral al servicio de las universidades (aun cuando el art. 96.2 EBEP, frente a la regla laboral general, dispone que la absolución o so-breseimiento penal dejaría sin efecto el despido²⁰).

c) Denuncia pública de la víctima

Ya se ha dicho que cabría admitir, en el ámbito de la Ley de informantes, la denuncia pública de quienes estuvieran al corriente de los hechos. Ello no descarta que esta tenga lugar por cualquier persona, sin perjuicio de que sea o no de aplicación el régimen de tutela y la confidencialidad previstas en dicha ley, por excederse de su ámbito aplicativo, en los términos ya expuestos ut supra (apartado tercero). La cuestión que aquí se trae a colación es el hipotético deber de confidencialidad de la víctima sobre los propios hechos que le conciernen y si cabe esperar o exigirle tal confidencialidad una vez activa el protocolo antiacoso.

¹⁹ En consecuencia, una conducta que implica incumplimiento contractual no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia (Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 30/1992 y STS de 16 de junio de 2020).

²⁰ Por el contrario, nada dispone la Ley de convivencia sobre la rehabilitación de la condición de estudiante, o la recuperación del curso académico, en los mismos casos.

Cierto es que, como se viene afirmando en párrafos precedentes, no existe previsión específica al respecto y, por consiguiente, la respuesta ha de ceñirse al estricto ámbito de la buena fe de todos los intervinientes. Y, aunque no se exige deber alguno de confidencialidad, pues además se trata de su propia esfera de intimidad, sí debe reconocerse un límite a este derecho, que es precisamente el de confidencialidad de la persona denunciada, en referencia a cuanto acontezca en el seno de la propia tramitación y de lo que pudiera tener conocimiento, como parte interesada, la víctima (de igual modo, la persona denunciada). En otras palabras, no resulta del todo indubitado que activar el protocolo y, por tanto, canalizar el asunto por la vía prevista en este, prive a la denunciante de su derecho a poner los hechos en conocimiento, por supuesto de su círculo próximo, (o) de una audiencia más amplia, pero, en todo caso, lo que sí parece más claro es que la actuación de ambas partes debe discurrir por la senda de la buena fe y que ciertas actuaciones fuera del marco de la tramitación que se encuentra en ejecución pudieran enturbiar su eficacia, sobre todo si se considera una posible reacción adversa por la parte denunciada, que derive en una actitud poco colaborativa. Lo cierto es que el órgano responsable de la tramitación habrá de informar a las partes de todos sus derechos, pero también de sus deberes, como el de buena fe y de confidencialidad, para evitar emprender acciones fácticas paralelas fuera del marco de las actuaciones penales o administrativas, si fuera el caso (pero en este supuesto, la aplicación del protocolo se habría ya de limitar al contenido puramente de acompañamiento y atención a la víctima).

En cualquier caso, el exceso de tales límites por las partes quedará fuera de la propia tramitación del protocolo y se sustanciará como corresponda, como sería el caso, si procediera, de los procedimientos disciplinarios, dependiendo de qué tipo de acciones se trate y de su gravedad.

d) Garantías para denunciante y denunciado

Un riesgo de una tramitación deficiente que afecte a las garantías del denunciado podría suponer un grave perjuicio para la víctima, en tanto dejara al primero libre de toda responsabilidad y, por tanto, a esta expuesta a cierta frustración ante la impunidad del infractor. Por tal motivo, los derechos de ambos requieren de una cuidadosa aplicación procedimental, que cumpla adecuadamente las garantías requeridas. Un fallo procedimental puede derivar en distintas consecuencias con un mismo resultado: que el responsable no asuma su responsabilidad. Es el caso de los errores relacionados con la aplicación de los plazos (v.gr. de prescripción y de caducidad de expedientes), con las garantías (v.gr. derecho a ser oídos, cuyo incumplimiento es especialmente grave en el seno de un expediente disciplinario, pues puede desembocar en un despido improcedente), o con la deficiente investigación de los hechos o con el simple incumplimiento del procedimiento (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Social, núm. 4729/2024, de 1 de septiembre, sobre un caso en el que se despidió al profesor por acoso simplemente con la tramitación urgente del protocolo, sin posteriores actuaciones y, por ello, sin las debidas garantías), así

como la existencia de una posible denuncia injustificada (la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, núm. 106/2025, de 28 de julio –rec. de suplicación núm. 110/2025–, considera justificado –por ello procedente– el despido de un empleado por activar el protocolo antiacoso en beneficio personal, y sin causa, para denunciar a un compañero, con la única finalidad de conseguir medidas cautelares de su interés –un cambio de turno–, y entiende que no se ha vulnerado el derecho de confidencialidad del denunciante por trasladar la denuncia a la asesoría jurídica).

Respecto de la víctima denunciante, la doctrina judicial ha descartado que la calificación en la apertura de actuaciones del carácter del acoso (ligado a su motivación) constituya un incumplimiento del deber de confidencial perjudicial para aquella (es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1092/2024, de 18 de julio –rec. supl. núm. 462/2024–, en el que se registró y comunicó la denuncia como «acoso por razón de orientación sexual»), y asimismo que se pueda considerar un incumplimiento de la universidad no aplicar el protocolo si la propia funcionaria denunciante así lo rechazó (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Contencioso-administrativo, núm. 265/2011, de 14 de abril –rec. núm. 256/2010–), en cuyo caso no cabe derivar responsabilidades a la universidad por incumplimiento de deberes preventivos del acoso. Así sucedió en el caso enjuiciado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, núm. 1809/2015, de 6 de octubre (rec. suplicación núm. 1638/2015), que impone a la Universidad del País Vasco una indemnización –por acoso– de 44.000 euros para un profesor interino (de Derecho Procesal), para resarcir el daño a su dignidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 2025 –rec. de suplicación núm. 1725/2025) que compete proteger a la universidad, aun cuando el autor material de los hechos sea una persona en concreto (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, núm. 655/2014, de 28 de marzo de 2014 –rec. de suplicación núm. 19/2013–, en la que se condena a la universidad por haber consentido el acoso ejercido por funcionario superior jerárquico a una trabajadora al servicio de aquella, incumpliendo su deber de protección a la salud de sus empleados).

e) Problemas de extralimitación locativo-temporal

Los protocolos incluyen entre sus elementos delimitadores de su ámbito aplicativo las coordenadas espacio-tiempo, en algunos casos excediendo los límites temporales o locativos que configuran el entorno propicio, tanto para que tengan lugar las conductas como para su prevención, y, en su caso, atajarlas. De esta suerte, con exceso o no de los límites previstos en el propio protocolo, es factible que se pretenda su aplicación a situaciones conexas con los ámbitos cubiertos fuera del horario laboral-académico o de las instalaciones de los centros docentes.

Esta posibilidad puede estar (válidamente) delimitada en el protocolo, para dar cobertura a actividades académicas que tienen lugar fuera del centro docente o incluso del horario docente habitual, así como en actividades conexas con la académica y que no comparten dicha naturaleza, sino, por el contrario, con un claro carácter lúdico.

En el primer caso, se trata de una mera irradiación del carácter académico que, per se, tiene la actividad en cuestión, lo que no representaría problemas de «extraterritorialidad» del mecanismo, en tanto se trata de una simple traslación temporal de la ubicación del centro docente respecto de las personas afectadas (para el personal al servicio de la universidad, sería un trabajo «en misión»). En el segundo, es igualmente posible –y, de hecho, así sucede con frecuencia en la práctica– que el protocolo haya previsto una aplicación fuera de su eje temporoespacial, para extender su compromiso frente al acoso sexual a actividades festivas (v.gr. fiestas universitarias), deportivas o de índole similar, que se organicen como parte de los contenidos culturales adicionales que comprenden de la enseñanza universitaria (el «punto lila» es muestra de ello). Ahora bien, la regla común de los protocolos que así lo prevén es la de asumir únicamente aquellos eventos que hayan sido directamente organizados por la universidad o el centro docente, con exclusión de los que, aun teniendo dichos elementos de conexión, no dependan de los órganos de gobierno de este, o incluso de asociaciones de estudiantes que, por dicha razón, guardan una estrecha conexión con la institución (aunque este caso no estaría exento de polémica), sino que hayan sido organizados por sujetos distintos o sin responsabilidades académico-docentes, aunque dirigidas al público universitario.

Pues bien, en lo que respecta al ámbito del trabajo, las reglas aplicables al personal al servicio de la empresa tienen una clara delimitación en la normativa laboral y/o funcionarial aplicable. Incluso la legislación relativa a accidentes de trabajo incluye estas situaciones en su delimitación del concepto de accidente de trabajo (cfr., art. 156.2 b) de la Ley General de la Seguridad Social, cuando considera como tal a los ocurridos con ocasión o por consecuencia del trabajo, o Convenio 190 de la OIT, sobre violencia en el trabajo, al responsabilizar a los empleadores por aquellas situaciones de violencia contra los trabajadores que, aunque provenientes de elementos externos al ámbito del trabajo, sean controlables por aquellos). Todo ello sin perjuicio de una valoración ad hoc atendiendo a las circunstancias concretas del caso y los puntos de conexión que puedan establecerse con el trabajo.

Sin embargo, en el ámbito académico, la respuesta difiere. En efecto, de entrada, el art. 2.1 b) de la Ley de convivencia universitaria efectúa una extensión del ámbito aplicativo del régimen disciplinario a las situaciones de movilidad, lo que ampara incluso las conductas que tengan lugar en estancias de intercambio fuera y dentro del país. Sin embargo, el art. 9.1, referido a la responsabilidad disciplinaria, aporta claridad al supuesto planteado, al establecer que el régimen disciplinario del estudiantado de las universidades públicas «queda sujeto

al régimen disciplinario establecido en este título respecto de la actividad desarrollada en las instalaciones, sistemas y espacios de la universidad». Sin duda, el precepto tiene por objeto excluir las situaciones que acontezcan fuera de las instalaciones, sistemas y espacios de la universidad, por lo que se abarcarían cualesquiera instalaciones o espacios de la universidad, aunque no fueran los propios del centro docente donde se cursen estudios, pero no otros espacios exteriores, salvo que, pese a no ser propios de la universidad, alberguen temporal o permanentemente actividades docentes, en cuyo caso habrán de considerarse igualmente «espacios de la universidad» a estos efectos. La norma viene a chocar, por tanto, con el contenido de aquellos protocolos que habían previsto su aplicación a lugares externos a estos espacios, y por ello habrían de considerarse no aplicables en este extremo, salvando lo que se derive de la aplicación del art. 10.2, cuando remite a las especificaciones o graduaciones de las infracciones «que, sin constituir otras nuevas, ni alterar la naturaleza o límites de las que la ley contempla, contribuyan a la más correcta identificación de las conductas» por parte de cada universidad.

En suma, en cuanto se refiere al alumnado, con la normativa vigente resulta difícil sostener que el protocolo pueda desplegarse para sancionar al alumnado implicado en situaciones de acoso sexual que afecten a estudiantes de la propia universidad (otro caso de especial complejidad, que requiere coordinación, es el que tiene lugar de forma interuniversitaria), pero no sería óbice para el despliegue de su contenido tutelar, con el fin de proteger a la víctima y otorgarle la necesaria asistencia y acompañamiento. La duda residual sería si estas medidas permitirían aplicar soluciones cautelares, habida cuenta de que no cabe su sanción disciplinaria, aunque la debida protección del bien jurídico protegido aconsejaría disponer todas aquellas medidas que fueran compatibles con el obstáculo señalado y que permitan ayudar al bienestar de la víctima. Otro tanto cabe decir cuando, tratándose de una víctima sujeta al protocolo, su agresor no comparte tal condición, al resultar ajeno al ámbito universitario. En este supuesto procede igualmente, aunque no se instruya investigación alguna, aplicar a aquella todo el conjunto de medidas que contribuyan a su protección, que, además de la asistencia psicológica y el acompañamiento o las medidas de adaptación de horarios o exigencias académicas (estas habrían igualmente de preverse en el plan de igualdad de la universidad), incluso podrían alcanzar a la asesoría y la ayuda con la denuncia penal de los hechos. Así cobraría pleno sentido esa parte crucial de los protocolos antiacoso destinada a la protección de la víctima, que se convierte en estos contextos en la única finalidad de los mismos. Sin perjuicio, en todo caso, de aplicar medidas sustitutivas a las sancionadoras, como, en aplicación del art. 20.1 de la Ley de convivencia universitaria, se prevé en algún caso, v.gr., Universidad de Barcelona, cuyo reglamento de convivencia prevé en su art. 39 la posibilidad de sustituir sanciones por medidas educativas y recuperadoras, sin perjuicio de lo previsto en el precepto citado (que exige conformidad de la víctima), tales como la asistencia a acciones formativas relacionadas con la naturaleza de los hechos, o la realización de tareas de voluntariado, medidas que

no cabría admitir, de acuerdo con el mentado art. 20.1, en supuestos de acoso, al tener estos naturaleza de falta muy grave y preverse la opción únicamente para las faltas graves. Sin embargo, podrían plantearse como medidas accesorias, lo que propiciaría su admisión en los casos analizados, esto es, los que hayan tenido lugar extramuros de la universidad, en los términos ya expuestos.

Finalmente, dos ámbitos resultan de especial difícil acceso. Por una parte, las prácticas curriculares y extracurriculares habrían de contar para su debida protección con un protocolo acordado (o impuesto en el convenio de prácticas) con la entidad donde estas hayan de tener lugar. Se trata de una situación considerada en algunos protocolos²¹, pero frecuentemente excluida de su ámbito aplicativo. Por otra parte, el acoso se produce en gran medida a través de medios digitales, lo que, aparte de aumentar la probabilidad de que los hechos acontezcan fuera del horario e incluso de las instalaciones universitarias²², dificulta sobremanera la aplicación de medidas que no sean meramente preventivas desde el plano pedagógico. Aunque, como constatan diversos estudios, la percepción de las estudiantes evidencia que se sienten mucho más seguras en el marco de la universidad que fuera, donde señalan una incidencia del acoso notablemente mucho más elevada que dentro²³. Lo cierto es que, gracias al impacto de la legislación analizada y de las medidas emprendidas por las universidades, el panorama actual dista mucho del que analizara el estudio realizado en 2008 por la Universidad de Barcelona con el concurso de otras cinco universidades²⁴, en

²¹ Bernal Santamaría, Francisca, y Benito Benítez, María Angustias: «Los protocolos de actuación y de prevención frente al acoso en las universidades andaluzas», en Álvarez del Cuvillo, Antonio (dir.): *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*, op. cit., p. 106.

²² Aunque el estudio de casos realizado por Capilla Navarro-Guzmán, Victoria, Ferrer Pérez, Aurora, y Bosch Fiol, Esperanza («El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida», *Universitas Psychologica*, vol. 15, núm. 2, 2016, <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau2012>, <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/8144>) muestra una prevalencia de conductas que tienen lugar en su mayor parte en las instalaciones físicas de la universidad. En el mismo sentido el estudio anterior, Bosch Fiol, Esperanza, Ferrer Pérez, Victoria A., Navarro Guzmán, Capilla, Ferreiro Basurto, Virginia, Ramis Palmer, M. Carmen, Escarrer Bauzá, Catalina. y Blahopoulol, Ioanna: *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012, https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf.

²³ Universidad Complutense de Madrid, Unidad de Igualdad de género: Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2018, p. 17, https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/Estudio%20Acoso%20Complutense_Means%20Evaluaci%C3%B3n_2018.pdf.

²⁴ Valls Carol, Rosa (dir.), Aguilar Ródenas, Consol, Alonso Olea, María José, Colás Bravo, Pilar, Fisas Ollé, Montserrat, Frutos Bilebrea, Lola, Gómez Alonso, Jesús, Padrós Cuxart, María, Laura Ruiz, Eugenio, Torrego Egido, Luis, Flecha Fernández de Sanmamed, Aihnhua, López Calvo, Laura, Melgar Alcantud, Patricia, Molina Roldán, Silvia, y Pulido Rodríguez, Miguel Ángel (Universidad de Barcelona): *Violencia de género en las universidades españolas*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2008, p. 25, localizable en <https://igualdad.unizar.es/sites/igualdad/files/archivos/vuni.pdf>. En el mismo se indicaba que «un 92% de las personas encuestadas desconoce si su universidad tiene algún servicio específico al que poder recurrir en caso de ser víctima de violencia de género».

el que se evidenciaba el desconocimiento general de la comunidad universitaria sobre las medidas contra el acoso disponibles en sus respectivas universidades, aunque todavía existen voces críticas con el compromiso de estas respecto a una tutela real frente a la violencia contra las mujeres²⁵.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acale Sánchez, María: «Acercamiento jurisprudencial al acoso generado en la universidad». En Miguel Abel Souto, Santiago B. Brage Cendán, Carlos Martínez-Buján Pérez, Fernando Vázquez-Portomeñe Seijas, Gumersindo Guinarte Cabada (dirs.) y José Manuel Lorenzo Salgado (hom.): *Estudios penales en homenaje al profesor José Manuel Lorenzo Salgado*, 2021, pp. 41-58.
- Acale Sánchez, María: «La universidad como soporte del acoso analizado». En *Prevención del acoso generado en y por la universidad: aspectos criminológicos y penales* (María Alberto Guerrero, coord., y María Acale Sánchez y Diego Boza Martínez, dirs.), Bomarzo, 2023, pp. 637-662.
- Acale Sánchez, María, Guerrero, Alberto, y De la Herrán Ruiz-Mateos, Sergio: «Modelo de programa de cumplimiento normativo en materia de acoso en la universidad», en (Alberto Guerrero, María Acale Sánchez y Diego Goza Martínez, dirs.): *Prevención del acoso generado en y por la universidad: aspectos criminológicos y penales*, Bomarzo, 2023, pp. 695-720.
- Altés Tárrega, Juan Antonio: «La represión penal del acoso en el trabajo», 2021, doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6046>.
- Álvarez del Cuvillo, Antonio: «La eficacia de las políticas frente al acoso sexual y sexista en la universidad: marco teórico», en Álvarez del Cuvillo, Antonio (dir.): *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Tirant humanidades, Valencia, 2020, en https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2021/02/Publicacion.pdf?u&fbclid=IwAR2y_ezPs1rj2gmZr8aOh7Xx5CJIHwUB-m93QzEUZLFgzLYxZnS-Xu2AkPc.
- Bernal Santamaría, Francisca, y Benito Benítez, María Angustias: «Los protocolos de actuación y de prevención frente al acoso en las universidades andaluzas», en Álvarez del Cuvillo, Antonio (dir.): *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Tirant humanidades, Valencia, 2020, pp. 95 y ss., en https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2021/02/Publicacion.pdf?u&fbclid=IwAR2y_ezPs1rj2gmZr8aOh7Xx5CJIHwUB-m93QzEUZLFgzLYxZnS-Xu2AkPc.
- Bosch Fiol, Esperanza, Ferrer Pérez, Victoria A., Navarro Guzmán, Capilla, Ferreiro Basurto, Virginia, Ramis Palmer, M. Carmen, Escarrer Bauzá, Catalina. y Blahopoulol,

²⁵ Especialmente crítico es el trabajo de Casado Aparicio, Elena; Martín Peláez, Paula, y Romero Bachiller, Carmen: «Ficciones y fricciones en el abordaje del acoso en la universidad», en (Marta Cabezas Fernández, Ana Mercedes Martínez Pérez, dirs.): *Cuando el estado es violento: Narrativas de violencia contra las mujeres y las disidencias sexuales*, 2022, pp. 281-296. Puede descargarse una versión en https://www.researchgate.net/publication/366427149_Casado_Elena_Martin_Paula_y_Romero_Bachiller_Carmen_2023_Ficciones_y_fricciones_en_el_abordaje_del_acoso_en_la_Universidad_En_A_Martinez_y_M_Cabezas_eds_Cuando_el_estado_es_violento_Bellaterra281-296.

- Ioanna: *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012, https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf.
- Casado Aparicio, Elena; Martín Peláez, Paula, y Romero Bachiller, Carmen: «Ficciones y fricciones en el abordaje del acoso en la universidad», en (Marta Cabezas Fernández, Ana Mercedes Martínez Pérez, dirs.): *Cuando el estado es violento: Narrativas de violencia contra las mujeres y las disidencias sexuales*, 2022, pp. 281-296. Puede descargarse una versión en https://www.researchgate.net/publication/366427149_Casado_Elena_Martin_Paula_y_Romero_Bachiller_Carmen_2023_Ficciones_y_fricciones_en_el_abordaje_del_acoso_en_la_Universidad_En_A_Martinez_y_M_Cabezas_ed_Cuando_el_estado_es_violento_Bellaterra281-296.
- Hortal Ibarra, Juan Carlos: *Proyecto de investigación presentado a la obtención de plaza de catedrático*, Universidad de Barcelona, abril de 2026, inédito.
- Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social: «Criterio Técnico núm. 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo», https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-a-criterios-t%C3%A9cnicos/CT_69_2009.pdf.
- Navarro Guzmán, Capilla; Ferrer Pérez, Victoria Aurora, y Bosch Fiol, Esperanza: «El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida», *Universitas Phycologica*, vol. 15, núm. 2, 2016, <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau2012>, <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/8144>.
- Rivas Vallejo, Pilar: «Acoso en la enseñanza superior». En Pilar Rivas Vallejo y María D. García Valverde (dirs.). *Tratamiento integral del acoso*. Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2015.
- Sanz Mulas, Nieves, y Hava Moreno, Ana: «Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la Universidad de Salamanca». *Eguzkilore: Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*, núm. 28, 2014, pp. 47-59, <https://www.ehu.eus/documents/1736829/3498354/03-nieves+san+san+p.pdf>.
- Universidad Complutense de Madrid, Unidad de Igualdad de género: *Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad complutense de Madrid*. Madrid, 2018, https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/Estudio%20Acoso%20Complutense_Means%20Evaluaci%C3%B3n_2018.pdf.
- Valls Carol, Rosa (dir.), Aguilar Ródenas, Consol, Alonso Olea, María José; Colás Bravo, Pilar; Fisas Ollé, Montserrat; Frutos Bilebrea, Lola; Gómez Alonso, Jesús; Padrós Cuxart, María; Laura Ruiz, Eugenio, Torrego Egido, Luis; Flecha Fernández de Sanmamed, Aihnhua; López Calvo, Laura; Melgar Alcantud, Patricia; Molina Roldán, Silvia, y Pulido Rodríguez, Miguel Ángel (Universidad de Barcelona): *Violencia de género en las universidades españolas*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2008, localizable en <https://igualdad.unizar.es/sites/igualdad/files/archivos/vuni.pdf>.



Este artículo se publica bajo licencia Creative Commons Atribución-NonCommercial-CompartirIgual 4.0 Internacional



Conferencia Estatal
de Defensorías Universitarias