



Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Sociales

“Protocolos de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual”

Dossier elaborado para el análisis y trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción



Barrio Universitario, junio de 2017.



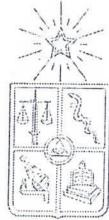
Universidad de Concepción

Facultad de Ciencias Sociales

Documentos de Trabajo:

- **Universidad de Chile:** Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.
- **Universidad Austral:** Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria.
- **Pontificia Universidad Católica de Chile:** Prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios (Protocolos 1, 2, 3 y 4).
- **Universidad de Alicante:** Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante.
- **Universidad Autónoma de Barcelona:** Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- **Universidad Complutense de Madrid:** Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid.





UNIVERSIDAD
DE CHILE

e2340 86



APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO
LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

DECRETO EXENTO N°001817

Santiago, 10 de enero de 2017

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido el siguiente Decreto:

VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. N°3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el D.S. N°266 de 2014, del referido Ministerio de Educación; el D.U. N°1939 de 2015; el D.U. N°5140 de 1995; el D.U. N°2358 de 1996; el D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. N°008307 de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; el D.F.L. N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Certificados del Secretario General (S) sobre Acuerdos N°46 y N°2 del Consejo Universitario, de fechas 21 de junio de 2016 y 3 de enero de 2017, respectivamente; la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

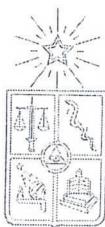
1º Que la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación. Dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad se encuentra el respeto a las personas, máxima que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

2º Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3º Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

4º Que, si bien los citados cuerpos legales lo explican como un problema entre funcionarios, este fenómeno ha de entenderse aplicable a otras esferas, como las relaciones universitarias con estudiantes y otras personas que se vinculan con el quehacer institucional, sin pertenecer a la comunidad universitaria.

5º Que, asimismo, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por acoso sexual "*una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico,*



emocional y/o físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

6° Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral "*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

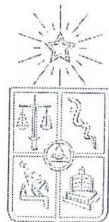
7° Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria "*toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

8° Que, a su vez, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por discriminación arbitraria "*toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la participación en organizaciones o la falta de ella, el sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad*", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

9° Que, además de lo anterior, en el referido Estatuto Administrativo y en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes se encuentran regulados procedimientos disciplinarios (investigaciones sumarias y sumarios administrativos) que permiten sancionar la ocurrencia de tales conductas.

10° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria en la Universidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explice su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra Universidad y a los derechos de las personas afectadas.

11° Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de



clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria.

12° Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del DS. N°1640 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, considera violencia contra la mujer, especialmente, a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar (artículo 2, letra b de la Convención).

13° Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece en su artículo 10, literal a), el derecho que tienen los/as estudiantes a no ser discriminados/as arbitrariamente y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

14° Que en la Primera Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, de fecha 3 de enero de 2017, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", junto con sugerir un conjunto de observaciones y consideración que fueron incorporadas y aprobadas en el presente acto administrativo.

15° Que, conforme a los artículos 18 y 19 letra b), de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 31 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de ésta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

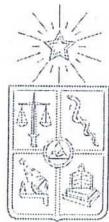
DECRETO:

Apruébase el "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", que se transcribe a continuación:

Artículo 1. Disposiciones preliminares

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración o las conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, dentro o fuera de sus dependencias, sin perjuicio de las normas del presente Protocolo, serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, según corresponda.

Ajustándose a la normativa antes enunciada, el/l:a Rector/a, el/la Prorrector/a, el/la respectivo/a Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Vicerrector/a, Director/a General del Hospital Clínico o la autoridad universitaria correspondiente, según quien posea o le hayan sido delegadas potestades disciplinarias en la especie, decidirá, de acuerdo al mérito de los



antecedentes, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita o no la instrucción de un sumario administrativo o una investigación sumaria en contra de funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria en contra de estudiantes, conforme corresponda en cada caso. De instruirse uno de los procedimientos disciplinarios referidos, las citadas autoridades universitarias podrán designar los/las fiscales/as o investigadores/as que estimen pertinente, sin perjuicio de poder valerse del registro creado a través del D.U. N°27468, de 2016.

A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre hechos que los involucren y, cuando corresponda, la observancia del principio de probidad administrativa. Toda medida o sanción que se disponga en tales circunstancias deberá, en todo caso, respetar los principios de contradicitoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado.

Instruido un sumario administrativo o una investigación sumaria, los/las fiscales/as o investigadores/as designados/as, según cada caso, podrán adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes, como la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otro cargo, respecto de funcionarios, o la suspensión preventiva, respecto de estudiantes, si resultaren procedentes, y procurarán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, que no podrán exceder los 40 o 60 días hábiles desde aceptada su designación, según sea incoada en contra de un/a estudiante o un/a funcionario/a, respectivamente, conforme dispongan los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

El presente Protocolo no obstará a la procedencia de los recursos o acciones administrativas o judiciales, que procedan de conformidad a la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

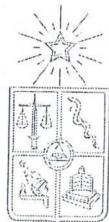
Con todo, las presentes disposiciones podrán ser complementadas, en lo que no le sea contrario, por protocolos o normas especiales que sobre estas mismas materias establezcan las autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y frente a todas éstas prevalecerá, en todo caso, la legislación y los reglamentos que resulten aplicables.

Artículo 2. Recepción de Denuncias

Cualquiera podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, sea la persona afectada por los hechos denunciados o un tercero, tenga o no vinculación con la Universidad en calidad de académico, estudiante, personal de colaboración o cualquier otra, debiendo dirigirse preferentemente ante la autoridad universitaria que cuente con potestades disciplinarias en la especie, según quién sea el/la denunciado/a.

Las denuncias podrán también presentarse ante:

- a. La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración;
- b. La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es estudiante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;



- c. La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de los Servicios Centrales, quienquiera sea el/la denunciante, solo si versare sobre conductas de acoso sexual o discriminación arbitraria;
- d. La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.
- e. Los mecanismos electrónicos que disponga la Universidad para estos efectos, quienquiera sea el/la denunciante.

La Universidad, a través de la Unidad de Gestión de la Información Institucional, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad. El referido organismo universitario deberá cumplir, en todo caso, con lo establecido en el artículo 4 del presente Protocolo.

Artículo 3. Contenido de las denuncias

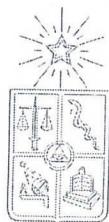
Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a. Denuncia escrita: deberá contener la identificación clara de quien haya sido afectado/a y del/la denunciado/a, unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, deberá señalarse fecha y lugar de la denuncia, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7, y contener la firma de éste/a.
- b. Denuncia verbal: deberá levantarse un acta que contemple los datos señalados en el inciso anterior. Finalmente, deberá señalarse fecha y lugar de la denuncia junto con la identificación del/la funcionario/a que levanta el acta, pudiendo indicar, preferentemente, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 7 y contener la firma de éste/a.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida, el/la funcionario/a que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el artículo 4.

La autoridad, que, en cada caso particular resulte competente, podrá solicitar los antecedentes faltantes al/la denunciante y/o abrir un período de información previa, arbitrando medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido, conforme a lo establecido en el artículo 5. Además, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, instruya o no procedimientos disciplinarios respecto de ellas.

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos o hechos de carácter irregular, como son, por ejemplo, las lesiones, el abuso sexual o la violación, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección Jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de



delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

Artículo 4. Obligación de informar a la autoridad

El/la funcionario/a que reciba una denuncia, en los términos dispuestos en el artículo anterior, tendrá la obligación de informar al/la Decano/a, Director/a de Instituto, Vicerrector/a o a la autoridad que en el caso particular resulte competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios, según corresponda, dentro del plazo de 48 horas desde su recepción.

Artículo 5. Actuaciones frente a denuncias

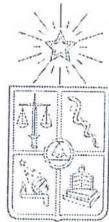
Frente a la recepción de una denuncia, en los términos del presente Protocolo, la autoridad que en cada caso particular resulte competente para instruir el correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria, podrá desestimar o disponer la instrucción de tales procedimientos disciplinarios. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada, y cumplir con las comunicaciones establecidas en el artículo 7 del presente Protocolo.

No obstante, si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, podrá abrir un período de información previa y arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido antes de adoptar dicha decisión.

Asimismo, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario, en los casos de urgencia y para la protección de los intereses implicados, de oficio o a petición de parte, la autoridad podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la decisión que pudiera recaer, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por las leyes. Las referidas medidas deberán adoptarse por escrito, a causa de motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Con todo, si la citada autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, podrá arbitrar acciones dirigidas a solucionar la situación denunciada y evitar su reiteración, siempre que los hechos no resulten constitutivos de infracciones pero pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, las que podrán ser adoptadas con participación de las organizaciones estudiantiles, académicas y/o del personal de colaboración de mayor representatividad en la respectiva unidad, sin que la opinión de estas últimas resulte vinculante. A modo ejemplar, podrán disponerse las siguientes acciones:

- a. Realizar campañas informativas sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, con énfasis en las disposiciones del presente Protocolo.
- b. Realizar charlas, foros, mesas de discusión o instancias semejantes de análisis y discusión sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria.
- c. Arbitrar instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, con exclusión de los casos sobre acoso sexual, conforme a lo establecido en el



artículo 9 del presente Protocolo. Esta acción no requerirá la participación previa de organizaciones estudiantiles ni funcionarias.

Artículo 6. Información previa al/la afectado/a

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas referidas en el artículo 1 del presente Protocolo, y antes de instruir un eventual procedimiento disciplinario, la autoridad competente deberá informar sobre tal denuncia a la persona afectada por tales comportamientos, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos.

Con todo, la opinión que la persona afectada pueda manifestar no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y la autoridad respectiva deberá estimar si procede o no aun cuando aquella no consienta en dicha decisión.

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

Artículo 7. Comunicaciones al/la denunciante y afectado/a

Deberá comunicarse al/la denunciante y al/la afectado/a por los hechos denunciados toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, siempre que tales personas se hayan individualizado voluntariamente ante la autoridad competente para los efectos de su comunicación.

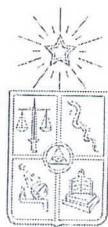
Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de fiscal/a o investigador/a, nombre de éste/a y plazo estimado de la investigación, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados. Serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

Artículo 8. Revisión de Rectoría

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de diez días hábiles desde que ésta haya sido realizada, el Rector sugerirá, a petición del/la denunciante o del/la afectado/a, a la autoridad respectiva una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de ésta, previo informe de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, la Dirección de Recursos Humanos y/o de la Dirección Jurídica de la Universidad, según estime pertinente. El Rector formulará su sugerencia en el plazo de 10 días hábiles desde recibida la petición.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de eventuales recursos y acciones administrativas en contra de las decisiones adoptadas, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Artículo 9. Instancias de mediación



Exceptuando los casos sobre acoso sexual, desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, el/la Rector/a o la autoridad con potestades disciplinarias en la especie, según corresponda, podrá arbitrar una o más instancias de mediación entre el/la denunciado/a y quien se haya visto afectado/a, sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar y/o reparar los perjuicios que pudieran haber sido provocados. Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá volver a ser requerido para estos efectos.

En caso de resultar exitosas las instancias de mediación producidas en los términos del inciso anterior, dicha circunstancia podrá ser considerada como atenuante de las responsabilidades que le pudieran corresponder al/la denunciado/a en el procedimiento disciplinario que eventualmente sea incoado en su contra, si procede conforme a la normativa que resulte aplicable en cada caso. Para efectos de considerar exitosas las instancias de mediación referidas, las medidas ejecutadas para aminorar y/o reparar los perjuicios provocados deberán contar con la aprobación final del/la afectado/a, a quien previamente deberá informársele sobre la circunstancia atenuante establecida en el presente inciso.

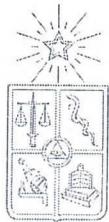
Artículo 10. Acompañamiento

Desde interpuesta una denuncia y hasta adoptarse una decisión de término en la materia, ante requerimiento de Rectoría, de la autoridad con potestades disciplinarias en la especie o del/la fiscal/a o investigador/a encargado/a de la investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, la Dirección de Bienestar Estudiantil o la Dirección de Recursos Humanos, según resulte procedente conforme a las funciones de los respectivos organismos, gestionará servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica a cada afectado/a, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos, procurará la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito.

Artículo 11. Obligación de confidencialidad y respeto

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento del desarrollo de la denuncia, así como en el procedimiento disciplinario que eventualmente se instruya, en especial respecto de la identidad del/la denunciante, del/la denunciado/a, afectados/as y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, se proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato de los hechos, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.



UNIVERSIDAD
DE CHILE

Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo y de resguardar, igualmente, el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten al/la denunciante, denunciado/a, afectados/as y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Firmado Prof. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Fernando Molina Lamilla, Secretario General (S) Universidad de Chile.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Secretario General (s)

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorrectoría
3. Vicerrectorías
4. Consejo Universitario
5. Senado Universitario
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico Dr. José Joaquín Aguirre
9. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
10. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUUCH)
11. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
12. Secretaría General
13. Dirección Jurídica
14. Oficina de Partes



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Ref.: Reglamento procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile.

Nº 028

VALDIVIA, 22 de junio de 2016.

VISTOS: El D.R N°076, de 17 de diciembre de 2015, que Aprueba Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria; lo discutido en sesión N°09/2016 de Consejo Académico, realizada con fecha de 1° de junio de 2016; lo acordado en sesión N°011/2016 de Consejo Académico, realizada con fecha 15 de junio de 2016; y lo dispuesto en los artículos 2,3, 4 y 48 letra j) de los Estatutos de la Corporación.

CONSIDERANDO:

1. Lo establecido en D.R N°076 de 17 de diciembre de 2015 que aprueba la “Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria”.
2. El trabajo realizado por diversos estamentos de la Universidad, especialmente nuestras estudiantes, para visibilizar como problema de toda la Comunidad Universitaria variadas situaciones de violencia, acoso y discriminación que lamentablemente han soportado integrantes de nuestra Institución.
3. Que la sana convivencia universitaria es una condición esencial para el normal desarrollo de las actividades académicas y del ejercicio efectivo del derecho a la educación de todas y todos los estudiantes de la Universidad Austral de Chile.
4. La necesidad de establecer normas efectivas que permitan intervenir en situaciones de acoso, violencia y discriminación que afectan a los estudiantes de la Universidad Austral de Chile.

DECRETO:

1º Apruébese el “**Reglamento de procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre los estudiantes**”, que se explicita a continuación:

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación. Esta normativa regula las relaciones entre estudiantes de la Universidad Austral de Chile y, particularmente, aquéllas que se desarrollan en el contexto de actividades universitarias o dentro de las instalaciones de la Universidad Austral de Chile sin perjuicio de que, atendida la gravedad y la necesidad de protección de las víctimas, en algunos casos se pudiese intervenir respecto de hechos acaecidos fuera de dichas instalaciones.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Artículo 2. Definiciones. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes:

- a) Serán constitutivas de **acoso** cualquiera de las siguientes conductas:
- i. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, así como, en general, cualquier conducta que haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.
 - ii. **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta o práctica sistemática que perjudique a una persona y que sea realizada en consideración al sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad, o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
 - iii. **Acoso psicológico:** cualquier situación en que una persona ejerce un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o cualquier conducta análoga.
- b) Serán constitutivas de **violencia** las siguientes conductas:
- i. **Violencia de género:** cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o psíquica, o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
 - ii. **Violencia discriminatoria:** cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- c) Será constitutiva de **discriminación** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

TITULO II. COMISION PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ENTRE ESTUDIANTES

Artículo 3. Definición. La Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación (en adelante Comisión) es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y de seguimiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en el artículo anterior, que afecten a estudiantes de la Universidad Austral de Chile.

Artículo 4. Integrantes. La Comisión estará integrada por las siguientes personas:

- a) El Director o Directora de Asuntos Estudiantiles, o la persona en quien delegue tal función, quien presidirá la Comisión.
- b) Un o una profesional experta en género y diversidad, designada por el Comité Paritario de Género y Diversidad.
- c) Un abogado o abogada que no dependa de la Administración Central, designado por Rectoría.
- d) Una persona representante de los Estudiantes de Pregrado, designada por el Consejo Superior Estudiantil.
- e) Una trabajadora o un trabajador universitario académico, administrativo o de servicios, designado por el Consejo Académico, a propuesta del Vicerrector Académico.

Los integrantes designados permanecerán en sus funciones por un periodo de tres años, pudiendo ser designados nuevamente, salvo que pierdan su vinculación con la Universidad, en cuyo caso deberá designarse a un nuevo integrante en su reemplazo.

Para la designación o delegación, en su caso, de los integrantes de la Comisión se favorecerá la participación de personas con experiencia en materias de género, discriminación, prevención del acoso y la violencia, u otras relacionadas con la protección y promoción de los Derechos Fundamentales. Además, la integración definitiva de la Comisión deberá propender a la participación y representación equilibrada de género y diversidad sexual.

El nombramiento de los integrantes de la Comisión se formalizará mediante Resolución de Rectoría.

Artículo 5. Funciones. Serán funciones de la Comisión:

- a) Tramitar las denuncias que se presenten por acoso, violencia o discriminación y darles tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.
- b) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- c) Ordenar que se practiquen las diligencias que considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos, en las distintas sedes y campus de la Universidad Austral de Chile y designar a órganos delegados en cada una de éstas. Podrá, asimismo, realizar entrevistas personales si lo considerase necesario para adoptar medidas de acompañamiento, proponer medidas de conciliación o mediación o facilitar el esclarecimiento de los hechos.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- d) Ordenar la Investigación de los hechos que han dado lugar a la denuncia por acoso, violencia o discriminación.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, la Comisión podrá designar a mediadores.
- f) Iniciar el procedimiento disciplinario de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
- g) Resolver los procedimientos disciplinarios iniciados, aplicando las sanciones correspondientes.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- i) Elaborar una memoria anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse al Comité Paritario de Género y Diversidad y a la Secretaría General de la Universidad.

Artículo 6. Quórum para sesionar y resolver. La Comisión sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio.

Por regla general, la Comisión resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presentes y en caso de empate dirimirá el voto quien la presida. Para la aplicación de la sanción de cancelación definitiva de la matrícula en la Universidad se requerirá el voto favorable de los 4/5 de los integrantes en ejercicio.

Artículo 7. Dependencia Administrativa. La Comisión dependerá administrativamente de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la que coordinará la provisión de los recursos materiales y técnicos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 8. Secretaría Ejecutiva. La Comisión será coordinada por una Secretaría Ejecutiva.

La Secretaría Ejecutiva estará a cargo de un trabajador o trabajadora dependiente de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, con destinación de jornada exclusiva para este cargo, y será nombrado o nombrada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, con la opinión favorable del Comité de Género y Diversidad.

La persona que esté a cargo de la Secretaría Ejecutiva debe tener experticia atingente a las funciones que desempeñará, especialmente en género y diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los estudiantes.

Serán funciones de la Secretaría Ejecutiva, al menos, las siguientes:

- a) Recibir las denuncias de los estudiantes en materia de acoso, violencia y discriminación en el marco de este reglamento y de la política vigente en la Universidad, y darles tramitación.
- b) Asesorar a los estudiantes respecto al procedimiento establecido en este reglamento, el apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en el país en esta materia.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- c) Citar a las reuniones de la Comisión, entregando copia de los antecedentes pertinentes a sus integrantes, así como levantar acta de los acuerdos que adopte la Comisión en el ejercicio de sus funciones.
- d) Velar por que las gestiones solicitadas por la Comisión, en el contexto de cada una de las denuncias, se practiquen por las Unidades requeridas.
- e) Enviar las denuncias y los antecedentes respectivos a la Dirección Jurídica de la Universidad para que dicha unidad realice las investigaciones en los casos en que proceda. Durante este proceso deberá efectuar el seguimiento de la denuncia e informar a la Comisión de los avances registrados en ese procedimiento.
- f) Proponer la redacción de cada una de las resoluciones que adopte la Comisión en el marco de las denuncias recibidas.
- g) Notificar las resoluciones dictadas por la Comisión a quien corresponda.
- h) Notificar a las instancias que corresponda la aplicación de las sanciones que determine la Comisión, a fin de que éstas realicen los procedimientos administrativos necesarios para su adecuado cumplimiento.
- i) Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este Reglamento.
- j) Redactar la memoria anual de las actividades realizadas por la Comisión.
- k) Toda otra función de apoyo o asistencia técnica a la Comisión que le sea encomendada por esta última.

Artículo 9. Obligación de reserva. Los miembros de la Comisión y el o la Secretario (a) Ejecutivo (a) estarán sujetos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas. Para estos efectos, cada integrante deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir en el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

Artículo 10. Informe de expertos. La Comisión podrá recurrir a expertos externos si así lo estima conveniente, para resolver adecuadamente alguna denuncia.

TITULO III PROCEDIMIENTO PARA LA INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN ENTRE ESTUDIANTES

Artículo 11. Normas generales. El procedimiento establecido en este reglamento se regirá por las siguientes normas generales:

- a) Todas las personas implicadas en el procedimiento deberán buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la ley.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- b) La investigación que se lleve a efecto para determinar la existencia de los hechos denunciados se realizará con la máxima objetividad, indagando todas las circunstancias que permitan adoptar una decisión debidamente fundamentada por parte de la Comisión.
- c) Durante este procedimiento deberá garantizarse, de manera especial, la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y a la igualdad.
- d) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en la normativa disciplinaria correspondiente.
- e) Cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agredida soporte la menor parte de éstos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de la misma.

Artículo 12. Denuncia. Cualquier persona que se considere víctima, receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación en contra de estudiantes de la Universidad Austral de Chile, podrá ponerlas en conocimiento de la Secretaría Ejecutiva mencionada en el título anterior. Para estos efectos, la Secretaría Ejecutiva deberá disponer de medios idóneos para recibir denuncias, tales como correo electrónico, portal web, oficina de recepción de denuncias, etc.

Todos los órganos directivos de la Universidad que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos a la Comisión. La omisión de dicha obligación será considerada una falta a las obligaciones que impone su contrato de trabajo. Estarán especialmente obligados a comunicar estos hechos las personas que ocupen los siguientes cargos: Rector, Prorrector, Vicerrectores, Contralor, Secretario General, Decanos, Directores de Instituto, Directores de Escuela de Pregrado, Directores de Escuelas de Graduados, Directores y Jefaturas de las distintas unidades y macrournidades.

Si la denuncia o reclamación se realiza verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito para el inicio de un procedimiento disciplinario. En ningún caso, los órganos directivos y los integrantes de la Comisión podrán presionar a la víctima para que realice formalmente una denuncia o para que se desista de ella.

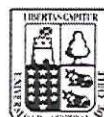
Artículo 13. Inicio del procedimiento. Una vez recibida una denuncia o reclamación, la Comisión resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles su admisión a trámite.

Si quien presenta la denuncia no es la persona directamente afectada, se entrevistará a esta última para confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados.

Tras lo anterior, la Comisión podrá adoptar una o más de las medidas de protección y acompañamiento a la o las víctimas contempladas en los artículos 16 y 17 de este reglamento.

Enseguida, realizará un análisis de la información disponible y adoptará una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) *No admitir a trámite la denuncia o reclamación*, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuadran dentro de las conductas descritas en este reglamento y no son susceptibles de ser calificadas como falta de acuerdo con los Reglamentos de la Universidad.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- b) *Proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro*, en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, violencia o discriminación, pero pudiese atentar contra la sana convivencia universitaria. Una de estas acciones podrá ser la designación de mediadores, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.
- c) *Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este reglamento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes*. Lo anterior es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades de la Administración Central en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.

El inicio de un procedimiento disciplinario requerirá siempre el consentimiento informado de la víctima y no obstará al ejercicio de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente.

Artículo 14. Desistimiento. El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por la Comisión.

Este desistimiento de la víctima no impedirá que la Comisión adopte en su favor todas las medidas de acompañamiento que estime necesarias y por el plazo que esta última determine.

Artículo 15. Suspensión del procedimiento. En el caso de que se iniciare un procedimiento penal de acuerdo a la legislación vigente, la Comisión no podrá adoptar ninguna decisión de término del procedimiento disciplinario interno hasta la finalización de aquél, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.

La Comisión valorará en conciencia los antecedentes recabados en el procedimiento penal a efectos de adoptar su decisión.

Artículo 16. Medidas de protección. La Comisión podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, violencia o discriminación, previa audiencia de las mismas.

Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento.

Las medidas que podrá adoptar la Comisión, entre otras, son las siguientes:

- a) Prohibición de que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa, por cualquier vía (presencial, telemática, telefónica u otra).
- b) Movilidad de las y los estudiantes implicados en una denuncia de acoso, violencia o discriminación, a grupos de clases paralelos, siempre que sea posible, de acuerdo con el tipo de actividades lectivas de que se trate.
- c) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades lectivas a las que concurra la víctima. En este contexto, se deberá cautelar el respeto del derecho a la educación de la persona denunciada, a través de la realización de tutorías sustitutivas de las actividades lectivas contempladas en su Plan de Estudios o de su incorporación a cursos equivalentes que se imparten para otras



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

carreras o en otras Sedes o Campus de la Universidad.

- d) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad. En este contexto, la persona denunciada podrá recibir tutorías sustitutivas de sus actividades lectivas, por medios compatibles con el cumplimiento de la medida de protección. Esta medida sólo podrá aplicarse en casos especialmente graves que hayan implicado violencia física y/o sexual que pudiera ser constitutiva de crimen o simple delito.

La Comisión deberá oír a la persona denunciada antes de adoptar algunas de las medidas antes señaladas, siempre que ello no signifique un retraso innecesario en la protección de los derechos de la víctima. Cuando no sea posible oír a la persona denunciada antes de adoptar la medida, la Comisión deberá realizar tal diligencia en el más breve plazo posible.

Las medidas decretadas por la Comisión serán informadas a los Decanos y Directores de Escuela respectivos. Estos, a su vez, deberán comunicarlas a los académicos y al personal administrativo y de servicios a quienes conciernen tales medidas, y realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación.

La obligación de reserva contemplada en el artículo 9, regirá también para las personas informadas en virtud del párrafo anterior, sin perjuicio de que la Comisión debe disponer las acciones pertinentes para que se comunique aquello que sea estrictamente necesario para el adecuado cumplimiento de la medida decretada.

Artículo 17. Medidas de acompañamiento. La Comisión podrá adoptar medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que se estime pertinentes en el caso concreto.

La asistencia psicológica y física a la víctima se proporcionará a través del Centro de Salud Universitario dependiente de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Como parte de este acompañamiento, se informará a la víctima que tiene el derecho de ser asistida por una persona que represente sus intereses durante el procedimiento disciplinario interno.

Artículo 18. Instrucción del procedimiento disciplinario interno. El procedimiento disciplinario por hechos constitutivos de acoso, violencia o discriminación, será instruido por un abogado o abogada de la Dirección Jurídica de la Universidad, designado por el Director Jurídico.

En el ejercicio de estas funciones, quien instruya la investigación deberá recabar la máxima información posible sobre los hechos denunciados, para lo cual podrá citar a declarar a las personas afectadas y a cualquier miembro de la comunidad universitaria y, además, podrá adoptar cualquier otra medida destinada al esclarecimiento de los hechos.

En este procedimiento, la comparecencia de los testigos será obligatoria y la negativa a comparecer será comunicada a la autoridad académica o administrativa correspondiente. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

Durante toda la tramitación de este procedimiento, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán ser acompañadas por una persona que represente sus intereses, incluyendo abogados. En casos de especial vulnerabilidad, la Comisión podrá designar un defensor ad hoc para alguna de las partes.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Quien instruya la investigación deberá notificar a la persona denunciada, indicándole los hechos que se le imputan, a fin de que ésta concurra a declarar y presente los descargos que estime pertinente, así como las diligencias probatorias que considere necesarias para su defensa. La incomparecencia de la persona denunciada, estando notificada, no entorpecerá el desarrollo del procedimiento.

El plazo de instrucción será de 15 días hábiles y la Comisión podrá modificarlo en casos calificados.

Vencido el plazo mencionado, quien instruya la investigación entregará un informe detallado a la Comisión con todos los antecedentes recabados durante la investigación y una propuesta de resolución para el caso concreto.

Tras recibir este informe, la Comisión podrá ordenar que se practiquen diligencias adicionales si lo estimare necesario. Asimismo, podrá solicitar a los órganos pertinentes la suspensión de la tramitación del expediente de título hasta que se resuelva el procedimiento disciplinario.

Todas las resoluciones que se dicten durante la instrucción del procedimiento deberán notificarse a las partes involucradas, por los medios electrónicos que éstas designen para tal efecto o los que consten en la base de datos de la Universidad.

Artículo 19. Resolución de la Comisión. La Comisión deberá emitir su resolución definitiva respecto al procedimiento disciplinario en el plazo de 7 días hábiles, contados desde la recepción del informe del instructor o desde que se realizaron las últimas diligencias dispuestas por ella.

La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Hechos investigados.
- b) Pruebas recibidas.
- c) Resumen de las alegaciones planteadas por las partes.
- d) Decisión adoptada por la Comisión, debidamente fundamentada.
- e) Sanción aplicable, en su caso.

Artículo 20. Agravantes. Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Ser reincidente en conductas reguladas por este Reglamento.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- d) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima, producto de una conducta sancionada en este reglamento ejercida por otra persona.
- e) La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes.
- f) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervenientes en el mismo.
- g) Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.
- h) Incumplir la o las medidas de resguardo que se impongan en virtud de este Reglamento.

Artículo 21. Atenuantes. Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se podrán considerar como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Irreprochable conducta anterior



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d) Autodenuncia y confesión de los hechos, a través de la cual se da inicio al procedimiento.

Artículo 22. Sanciones. Las sanciones que corresponde aplicar a las y los estudiantes responsables de la comisión de hechos constitutivos de violencia, discriminación o acoso entre estudiantes, debidamente comprobados de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento, son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, de la que quedará constancia en la carpeta de antecedentes del Estudiante.
- c) Pérdida de beneficios sociales o académicos otorgados por la Universidad.
- d) Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso entre uno y cuatro semestres académicos.
- e) Suspensión entre uno y tres semestres académicos.
- f) Cancelación definitiva de la matrícula en la Universidad.

Para determinar la sanción aplicable, la Comisión deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran, y aplicar en todo caso criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia física o sexual con resultado de lesiones, siempre será considerada como falta grave.

En el caso de la sanción contemplada en la letra d), matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso entre uno y cuatro semestres académicos, la Comisión deberá determinar condiciones que permitan el normal desarrollo de las actividades académicas y universitarias de la víctima, y el debido resguardo de sus derechos fundamentales. En el evento de que él o la estudiante responsable no dé cumplimiento a las condiciones impuestas en el lapso por el que éstas se decretaron, la Comisión deberá dictar una nueva resolución e imponer una sanción distinta, considerando el incumplimiento como circunstancia agravante de la responsabilidad.

La sanción contemplada en la letra a) no será aplicable cuando la conducta investigada y comprobada sea constitutiva de acoso o de violencia.

Artículo 23. Notificación de la resolución y recurso de reposición. La Comisión deberá notificar la resolución del procedimiento por escrito a las partes del proceso.

Las partes podrán solicitar reposición de la resolución, en un plazo de 5 días hábiles, contados desde su notificación, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los ya presentados.

Vencido el plazo mencionado en el párrafo anterior, o resuelto el recurso de reposición, la Comisión notificará por escrito su resolución definitiva al Rector, a las demás autoridades pertinentes y a las partes involucradas, en su caso.

Artículo 24. Mediación. La Comisión tendrá la facultad de proponer, en cualquier etapa, la resolución definitiva del procedimiento a través de un proceso de mediación, previamente consentido por las partes, como medida de no repetición. Esta medida no será aplicable en caso de reincidencia.

Si se frustrare la mediación, o se incumplieran los acuerdos a los que se arribó en este



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

contexto, la Comisión continuará con el procedimiento hasta la aplicación de la sanción definitiva.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primero. El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de violencia, acoso o discriminación entre estudiantes, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan ocurrido antes de ese plazo.

Segundo. Las disposiciones de este Reglamento comenzarán a regir 30 días después de promulgado el Decreto respectivo. En ese periodo, se realizarán acciones de difusión y socialización del procedimiento que se regula en esta normativa, así como la implementación de los elementos técnicos, materiales y personales necesarios para el funcionamiento de la Comisión establecida en el Título II.

Tercero. La Vicerrectoría de la Sede Puerto Montt, la Dirección del Campus Patagonia y la Dirección del Campo Clínico Osorno, deberán designar a un trabajador o una trabajadora que cumpla con el perfil requerido en el artículo 8, para que ejerza las funciones encomendadas al Secretario (a) Ejecutivo (a) de la Comisión en sus respectivos Sedes o Campus. Asimismo, deberán disponer de los mecanismos de comunicación o traslado, en su caso, para el adecuado cumplimiento de las funciones que se le encomiendan a la Comisión. Ello, sin perjuicio de que cada autoridad determine que existe la necesidad de conformar una Comisión permanente con asiento en sus dependencias, en cuyo evento deberá proponer a Rectoría su integración la que, en todo caso, deberá respetar los criterios que este Reglamento establece.

Cuarto. Las disposiciones contenidas en el D.R. N°303, de 21 de julio de 1989, que establece el Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes, y sus modificaciones posteriores, no serán aplicables respecto de aquellas conductas cuya investigación y sanción se regula a través de este Reglamento.

2º Las Unidades procederán de acuerdo a lo dispuesto en este Decreto.

Anótese, Comuníquese y Archívese.

OSCAR GALINDO VILLARROEL
RECTOR

M.^a ASUNCIÓN DE LA BARRA S.
SECRETARIA GENERAL

VºBº Dirección Jurídica



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Protocolo 1

Protocolo de acción a seguir
ante hechos de **violencia sexual**
que **están ocurriendo**, dentro
de los recintos universitarios o
fuera de ellos, en actividades que
realice la universidad o instituciones
directamente vinculadas a ella, o que
organice la Federación de Estudiantes
o los centros de alumnos

Enero, 2017

PROTOCOLO N°1

Si eres víctima o testigo de una situación de violencia sexual, que está ocurriendo dentro de los recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad u organice la Federación de Estudiantes los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, se debe seguir el siguiente protocolo:

Si la situación está ocurriendo dentro de algún campus de la Universidad:

- 1) Se debe contactar de manera inmediata al teléfono de emergencias de la Universidad (+56 22354 5000 o desde un anexo llamando al 5000).
- 2) El administrador del campus o el responsable en cada caso responsabilidad deberá:
 1. Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.
 2. Identificar a posibles testigos (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
 3. Si la violencia sexual ocurre en el contexto de una actividad determinada, identificar al organizador o responsable del mismo para informar de los hechos y coordinar acciones.
 4. Dependiendo de la gravedad del hecho de violencia sexual, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 y retener con los guardias al presunto agresor.
 5. Informar a la familia de la víctima, en caso de que entregue su consentimiento para ello, o se trate de un menor de edad, en que habrá obligación de hacerlo.
 6. En caso de existir sospecha de violación o presentar lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
- 3) La administración del campus deberá dejar constancia de estos hechos y enviar un reporte a la Secretaría General.
- 4) La administración del campus deberá contactar a la máxima autoridad de la unidad a la que pertenece tanto la presunta víctima como el presunto agresor, con el objetivo de informar de los hechos acontecidos a través de un reporte. Dicha autoridad se coordinará con la Secretaría General para solicitar los apoyos necesarios para un adecuado manejo de la situación.
- 5) Recibido el reporte, la Secretaría General someterá a evaluación el caso informado y eventualmente abrirá un proceso de responsabilidad, en atención al mérito de los antecedentes comunicados y a su pertinencia de acuerdo al Reglamento, en el caso de ser el agresor miembro de la comunidad de la UC. En caso de que el agresor no sea miembro de la comunidad de la UC se aplicará el Protocolo N°4.

Si la situación está ocurriendo fuera del campus universitario, pero en el contexto de una actividad universitaria, se deberá seguir el siguiente protocolo:

- 1) En caso de que la gravedad de los hechos de violencia sexual así lo amerite, se debe llamar de manera inmediata Carabineros de Chile al 133.
- 2) Se debe contactar a la persona responsable de la Universidad u organizadora de la actividad.
- 3) **El responsable de la Universidad u organizador de la actividad deberá:**
 1. Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.
 2. Identificar a posibles testigos (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
 3. Dependiendo de la gravedad del hecho de violencia sexual, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 para denunciar el hecho, tratando en la medida de lo posible de retener al agresor.
 4. Informar a la familia de la víctima, en caso de que esta entregue su consentimiento para ello, o se trate de un menor de edad, en que habrá obligación de hacerlo.
 5. En caso de existir sospecha de violación o presentar lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
 6. Contactar a la máxima autoridad de su unidad e informar los hechos. Asimismo, en caso de que el presunto agresor sea miembro de la comunidad de la UC, se debe informar a la unidad académica a la que este pertenezca. Dicha autoridad, a su vez, se coordinará con la Secretaría General para solicitar los apoyos necesarios para un adecuado manejo de la situación.

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

- A) **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- B) **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
- C) **Asesoría u orientación legal:** a través de la Clínica Jurídica¹, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria según corresponda.

1. Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existan costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existen, excepcionalmente, gestiones que deben ser pagadas por los representados. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Protocolo 2

Protocolo de acción a seguir ante
hechos de **violencia sexual**
ya ocurridos y cometidos por un
miembro de la comunidad de la UC,
dentro de los recintos universitarios
o fuera de ellos, en actividades que
realice la Universidad o instituciones
directamente vinculadas a ella, o que
organice la Federación de Estudiantes o
los centros de alumnos

Enero, 2017

PROTOCOLO 2

Si has sido víctima o testigo de un hecho de violencia sexual que ha ocurrido, en recintos universitarios o fuera de ellos en actividades que realice la Universidad u organice la Federación de Estudiantes, los centros de alumnos y, en general, toda organización vinculada directamente con la Universidad, y en que el supuesto agresor es miembro de la comunidad de la UC, se debe seguir el siguiente protocolo:

- 1) **Apoyo y orientación:** Se recomienda contactar directamente al Ombuds de la Universidad o llamar al Fono-Ayuda (Fono-Ayuda alumnos: 99533 9929 o Fono-Ayuda académicos o funcionarios: 95370 4246) para solicitar apoyo y orientación. Estas dos instancias son estrictamente confidenciales. El profesional del Fono-Ayuda podrá informar los hechos de violencia sexual a la Secretaría General, solo si cuenta con el consentimiento de la víctima. En caso de que la víctima no consienta, se deberá dejar constancia por escrito.
- 2) **Para denunciar:**
 - a. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que reciba información seria y fundada acerca de un hecho de violencia sexual deberá comunicar o denunciar dicha información a la Secretaría General.
 - b. La denuncia deberá hacerse ante la Secretaría General por escrito, acompañando todos los antecedentes de que se disponga.
 - c. La Secretaría General someterá a evaluación el caso informado y eventualmente abrirá un proceso de responsabilidad, en atención al mérito de los antecedentes comunicados. Tratándose de hechos de acoso sexual que involucren a funcionarios y académicos, este organismo deberá necesariamente derivar las acciones a la Dirección de Personal de la Universidad.

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

- A) **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- B) **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar de la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
- C) **Asesoría u orientación legal:** a través de la Clínica Jurídica¹, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria, según corresponda.

1. Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existan, excepcionalmente, gestiones que deban ser pagadas por los representados. En caso que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Protocolo 3

Protocolo de acción a seguir ante situaciones de
acoso sexual que involucren a funcionarios y/o académicos

Enero, 2017

PROTOCOLO 3

Protocolo de acción a seguir ante situaciones de acoso sexual

Con la dictación de la Ley N°20.005, de marzo de 2005, se tipificó y sancionó el **acoso sexual**, siendo esta figura incorporada en el Código del Trabajo. Cabe hacer presente que esta conducta es aplicable única y exclusivamente al contexto de las relaciones laborales y, en consecuencia, no es extrapolable a otros contextos tales como la relación de profesor y alumno, ayudante y alumno o entre estudiantes, por mencionar algunos ejemplos.

De esta manera, se entiende que el **acoso sexual** se refiere únicamente a las conductas ocurridas en el plano laboral, que involucra a funcionarios (personal de la planta administrativa, planta profesional y planta académica contratados por la Universidad).

El artículo N°2 inciso segundo del Código del Trabajo se refiere al **acoso sexual** en los siguientes términos: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Si un funcionario o académico ha sido víctima de acoso sexual, se debe seguir el siguiente protocolo:

- 1) **Apoyo y orientación:** se recomienda contactar directamente al ombuds de la Universidad o llamar al fono-ayuda (para académicos o funcionarios: 95370 4246) para solicitar apoyo y orientación. Estas dos instancias son estrictamente confidenciales.
- 2) **Para denunciar:** el Código del Trabajo establece un protocolo específico frente a hechos de acoso sexual, vale decir cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En la Universidad puede ser cometido por un académico o funcionario que ejerza una función jerárquica o por un par del afectado o afectada.
 - a. La víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito al Director de Personal de la Universidad o a la Inspección del Trabajo.
 - b. El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
 - c. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
 - d. Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, esta efectuará una investigación. Una vez finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador y de comprobar la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

- e. Si se prueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones están contenidas en el reglamento interno.
- f. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador puede: 1) Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes o 2) Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.
- g. No obstante lo anterior, si el trabajador invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y puede ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

- A) **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- B) **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
- C) **Asesoría u orientación legal:** a través de la Clínica Jurídica¹, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria según corresponda.

¹ Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existen, excepcionalmente, gestiones que deben ser pagadas por los representados. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Protocolo 4

Protocolo de acción a seguir ante
situaciones de **violencia sexual**
cometidas por un **agresor externo**
a la comunidad de la UC

Enero, 2017

PROTOCOLO N°4

Si eres víctima o testigo de hechos de violencia sexual cometidos por un agresor externo a la comunidad UC.

La Universidad no tiene atribuciones legales ni le corresponde iniciar un proceso de responsabilidad interno y, en consecuencia, estos hechos deberán ser denunciados por la presunta víctima directamente ante el Ministerio Público, concurriendo a la Fiscalía más cercana a efectuar la denuncia o querella, según corresponda. En todos estos casos, la Universidad estará plenamente dispuesta a colaborar con las investigaciones que lleve a cabo este organismo público, proveyendo los antecedentes de que disponga.

Sin embargo, de acuerdo a la legislación vigente, tratándose de víctimas menores de 18 años, la Universidad estará obligada a denunciar los hechos cuando estos hayan llegado a su conocimiento. A su vez, estará obligada a denunciar cuando tenga antecedentes que permitan presumir que la víctima mayor de 18 años se encuentra impedida de efectuar la denuncia ante la justicia ordinaria.

¿Qué tipo de apoyo ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad de la UC que son víctimas de violencia sexual?

- A) **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Apoyo Psicológico del Servicio de Salud Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y la Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- B) **Apoyo médico:** los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde el Servicio de Salud Estudiantil, ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad. En el caso de los funcionarios o académicos, será la Dirección de Personal quien coordine este beneficio.
- C) **Asesoría u orientación legal:** a través de la Clínica Jurídica¹, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria, según corresponda.

1. Es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información, orientación legal y representación judicial a través de alumnos de la Facultad de Derecho, bajo la supervisión y responsabilidad de sus profesores y abogados especialistas. La gratuidad se refiere a que no existen costos asociados a la atención (se actúa con privilegio de pobreza). Ello sin perjuicio de que existan, excepcionalmente, gestiones que deban ser pagadas por los representados. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costos procesales.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

PREÁMBULO

I

Actualmente contamos con un amplio marco normativo (internacional, comunitario, nacional y autonómico) que vela por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Específicamente, la Constitución española positiviza la igualdad en una triple dimensión: como *valor superior* del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un *derecho fundamental*, estipulando la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art. 14); y como *principio de actuación* instando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden o dificultan la consecución de la igualdad real (art. 9.2).

En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y del mandato de no discriminación, la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). En particular, el art. 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el art. 62 de la citada Ley establece la obligatoriedad de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este mandato ha dado lugar al *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella*, acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y de los Organismos Pùblicos vinculados a ella, en julio de 2011.

La Universidad de Alicante, consciente de su proyección social como institución transmisora de valores, generadora de opinión y comprometida con el progreso social y con la igualdad de mujeres y hombres, quiere que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual sea una herramienta que promueva una cultura de sensibilización ante cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género. En este sentido, la Universidad de Alicante manifiesta su firme compromiso con la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Desde este posicionamiento institucional, la Universidad de Alicante rechazará cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Igualmente velará por el mantenimiento de un clima laboral saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas que desarrolle actividades académicas, culturales, deportivas y/o de servicios en su ámbito organizativo y territorial.



II

El presente protocolo se inscribe en la política de género que viene realizando la Universidad de Alicante y que se articula a través de sus Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIUA). En ellos ocupa un lugar destacado las acciones dirigidas a sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad alicantina frente a la discriminación por razón de sexo. El II PIUA (Eje 6, Objetivo 2) recoge acciones en materia de prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género en el ámbito de la Universidad de Alicante. En concreto, se establece como objetivo específico la elaboración de un protocolo para su prevención, detección y actuación. En aras de articular un planteamiento integral que dé respuesta efectiva al compromiso institucional de erradicar cualquier manifestación de violencia de género y a los mandatos que emanan de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de *medidas de protección integral contra la violencia de género*, de la Ley 4/2007, de 12 de abril, de *Universidades* (disposición adicional cuarta) y de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, *integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*, el presente protocolo incluye procedimientos de actuación ante situaciones de violencia de género que requieren de algún nivel de actuación adicional ya sea porque se produce fuera del ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Alicante pero afecta a personas vinculadas a la misma, ya sea porque alcanza a personas y empresas contratada por la misma. Así mismo, estos procedimientos de actuación se complementarán con otras acciones, incluidas en el II PIUA, tales como la creación de la página web para la sensibilización contra la violencia de género y que contará, entre otros, con información sistematizada sobre recursos públicos disponibles.

El presente protocolo, además de establecer las pautas de actuación específicas para abordar las conductas que regula, recoge medidas dirigidas a su prevención. Estas se sustentan en la articulación de una serie de actuaciones preventivas relacionadas con los factores estructurales que ocasionalmente actúan desencadenando situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual. Bajo esta premisa, la Universidad de Alicante llevará a cabo actuaciones de información, formación, sensibilización, evaluación y detección frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno universitario estos comportamientos.

III

El protocolo incluye al alumnado en todas sus actuaciones. Este es el elemento fundamental que separa este protocolo del *procedimiento de prevención de riesgos laborales ante determinadas situaciones de riesgo psicosocial* con el que ya cuenta la Universidad de Alicante y en el que se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su anexo (BOUA 31/06/2012). La inclusión del alumnado en el protocolo obedece a que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden darse entre pares (PDI, PAS, alumnado); entre personas que se encuentran en una posición jerárquica descendente (profesorado/alumnado; etc.); y entre personas que se encuentran en una posición jerárquica ascendente en donde prevalecen las relaciones de género (alumno/profesora; etc.).



El protocolo incorpora el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género dado que constituye una “causa proscrita de discriminación” (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una “causa sospechosa de discriminación” (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexogénero en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien las padece, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica, y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

IV

Marco normativo internacional

- a) Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo (1958) (aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras).
- b) Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define “discriminación contra la mujer”).
- c) Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define “violencia contra la mujer” y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).
- d) Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.
- e) Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (*Convenio de Estambul*), con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (doméstica, acoso sexual, violación, matrimonio forzoso, crímenes cometidos en nombre del “honor” y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Marco normativo comunitario

- a) Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (recoge un *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*).
- b) Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000) con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa de 2009 (prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo y por orientación sexual).
- c) Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (recoge

las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones aplicables a toda conducta o acto discriminatorio. El apartado 6 de su exposición de motivos señala que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo).

- d) Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final), firmado por los agentes sociales europeos (recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización).

Marco normativo nacional

- a) CE, arts. 1.1, 14 y 9.2 (proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como derecho fundamental y como mandato a los poderes públicos).
- b) CE, art. 10.1 (proclama la dignidad humana como valor superior del ordenamiento jurídico y en marco interpretativo junto al reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad del resto del articulado en materia de derechos fundamentales)
- c) CE, art. 15 (proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos denigrantes)
- d) CE, art. 18.1 (proclama el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).
- e) CE, art. 27 (proclama el derecho a la educación).
- f) CE, art. 35 vid. art. 43 (proclama el derecho al trabajo y a la salud laboral).
- g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psico-sociales).
- h) Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en especial, el artículo 184.
- i) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación).
- j) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, artículos 7, 8, 9, 48, 51 y 62.
- k) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en su Preámbulo se resalta el papel de la universidad como transmisora del saber y como generadora de opinión y comprometida con el progreso social y su entorno y con la igualdad de mujeres y hombres; en su disposición adicional cuarta se establece que las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades establecerán programas específicos para que las de violencia de género puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docentes).
- l) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público



- (tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual (art. 95.2.b)).
- m) Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Núm/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral).
 - n) Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
 - o) Otras normativas de referencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo son: 1) Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9); 2) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e), 54.2 y 95.14); 3) Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175-182); 4) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1.i); 5) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; 6) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (artículo 8).

Marco normativo autonómico

- a) Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).
- c) Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO I **OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y AMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1. Objetivos.

El presente protocolo persigue un doble objetivo: por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso; y, en segundo lugar, la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.



Artículo 2. Principios de actuación.

1. Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, la Universidad de Alicante y de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, observará los siguientes principios de actuación:
 - a) Compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
 - b) La instrucción de todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
 - d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
 - e) Obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
 - f) Protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio de procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.
2. Las empresas externas contratadas por la UA así como las entidades públicas o privadas participadas por la UA serán informadas de la existencia de este protocolo.
3. La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, manteniéndose en su caso las medidas cautelares que la UA haya podido adoptar.

Artículo 3. Ámbito Objetivo.

A los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- a) Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH).
- b) Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIMH).

Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIMH). Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (art. 8 LOIMH). En la misma línea, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y

hombres (art. 9 LOIMH).

c) Acoso por razón de orientación sexual (o identidad de género). Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza).

Artículo 4. Ámbito Subjetivo.

El presente protocolo será de aplicación a toda situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual que afecte, a cualquier persona vinculada a la Universidad de Alicante. En particular, será de aplicación:

- a) Al personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) Al personal de Administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) Al personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la Ley de la Ciencia (Ley 14/2011) y las recogidas en la normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral temporal (BOUA 6 de junio 2013).
- d) Al personal investigador adscrito a la UA y que perciben ayudas económicas de organismos ajenos a la Universidad de Alicante.
- e) A estudiantes.
- f) A las personas que preste sus servicios en la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también a las personas que, bajo la dependencia jurídica de un tercero, presten sus servicios en la UA, como es el caso del personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs.
- g) A personas trabajadoras autónomas contratadas por la Universidad de Alicante, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. La denuncia por acoso sexual, acoso laboral o acoso por orientación sexual se deberá presentar en el plazo de 6 meses a contar desde que se produjo el incidente o, si fuesen varios, desde el último conocido.

2. El presente protocolo ampara a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan finalizado su relación jurídica con la Universidad, siempre que hubiera presentado la denuncia estando vigente dicha relación, o bien, se realice en un plazo de seis meses desde la fecha de la desvinculación por hechos acaecidos durante la vigencia de la relación jurídica.

3. Se podrá remitir solicitud de admisión de la denuncia a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad si la denuncia se presentara fuera de los plazos establecidos en los apartados 1 y 2. En estos casos, se deberán explicar las circunstancias que impidieron su presentación en los plazos previstos.



Artículo 6. Ámbito territorial.

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

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN

SECCIÓN 1^a. SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Artículo 7. Plan de comunicación.

Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de los siguientes canales de comunicación:

- a) Inclusión del protocolo en la *Página web para la sensibilización contra la violencia de género*. Esta página incluirá información sistematizada sobre recursos públicos disponibles y estará accesible en la web de la Unidad de Igualdad con enlaces a las páginas de Centros, Departamentos y Servicios de la UA.
- b) Difusión por mailing a través del Administrador del Correo y avisos en el Campus Virtual.
- c) Inclusión de información sobre el protocolo en la “Guía de acogida para el personal de la Universidad de Alicante”, dirigida al PAS y al PDI.
- d) Inclusión de información sobre el protocolo en la “Guía del estudiante”, dirigida al alumnado de nuevo ingreso.
- e) Inclusión del enlace al protocolo en las páginas de las unidades y servicios de la UA.

Artículo 8. Campañas informativas y de sensibilización.

Con objeto de sensibilizar e informar a la comunidad universitaria ante la discriminación sexual y la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, la Universidad de Alicante realizará campañas específicas periódicas. Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo.

Artículo 9. Sensibilización y difusión del Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras de la Universidad de Alicante.

1. El presente protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Alicante, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

2. La Universidad de Alicante incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cuenten con un protocolo o medidas de actuación frente a



situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, según lo contemplado en el art. 33 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en los términos recogidos en el artículo 34 de esta misma norma.

SECCIÓN 2^a. FORMACIÓN

Artículo 10. Programas de formación destinado al PAS y PDI.

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador. Esta medida, a su vez, incluye:

- a) Realización de cursos específicos dirigidos al PDI y al PAS.
- b) Realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto en el PDI como en el PAS.
- c) Realización de cursos específicos dirigidos a las y los integrantes de la Comisión de Igualdad y del Comité de Seguridad y Salud.
- d) Realización de cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso dirigido a las y los representantes sindicales electos, tras cada proceso de elecciones sindicales.

Artículo 11. Programas de formación destinados al alumnado.

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al alumnado. Esta medida, a su vez, incluye:

- a) Realización de cursos específicos a través de las actividades con, en su caso, reconocimiento de créditos.
- b) Realización de cursos específicos dirigido a los alumnos y alumnas que realizan labores de representación en la Comisión de Igualdad, en el Consejo de Estudiantes, así como en las delegaciones de los Centros de la Universidad.

SECCIÓN 3^a. PREVENCIÓN

Artículo 12. Evaluación del entorno laboral.

El presente protocolo incluye como medida de prevención la evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que pueden favorecer conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar en ellas. Para tal fin se considerará:

- a) La inclusión en el cuestionario de clima laboral de preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- b) Elaboración y publicación de informes sobre número de intervenciones y consecuencias de las mismas.

Artículo 13. Seguimiento.

1. La Unidad de Igualdad, en colaboración con el Servicio de Prevención, realizará el control y el seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de



detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual en su ámbito de aplicación. Para tal efecto, dispondrá de:

- a) Un registro de incidentes y casos de acoso por Departamento, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.
 - b) Remisión de las medidas a adoptar a las y los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades para su obligado cumplimiento.
 - c) Registro estadístico de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual tramitados y que, en ningún caso, revelarán datos de las personas afectadas.
2. En el caso de identificarse errores u omisiones en la aplicación del presente protocolo, se propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

CAPÍTULO III **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

SECCIÓN 1^a. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 14. Garantías del procedimiento.

a) Confidencialidad. La UA velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los conflictos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

b) Participación. Las partes objeto del conflicto y, en general, toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario.

c) Respeto, protección de la dignidad y la integridad de las personas afectadas y prohibición de represalias. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas que no podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

La UA velará por que las personas participantes no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Si se produjera algunas de estas situaciones, la UA adoptará las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo.

A lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por cualquier otra persona a su elección.

d) Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo a las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.



SECCIÓN 2^a. FORMAS DE PROMOVER EL PROCEDIMIENTO, RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y VALORACIÓN INICIAL

Artículo 15. Formas de promover el procedimiento.

1. Se podrá promover el procedimiento a través de denuncia dirigida al Director o Directora de la Unidad de Igualdad:
 - a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la denuncia deberá ir acompañada del *Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA* (Anexo II).
 - b) Por la representación del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios, o del alumnado de la UA, o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
 - c) De oficio por la Unidad de Igualdad, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.
2. Si la denuncia se presentara por terceros o si la Unidad de Igualdad tuviera conocimiento de los hechos, y actuara de oficio, la víctima deberá ser informada con carácter inmediato. En este caso, si procede, se levantará acta firmada por las personas participantes.
3. Las denuncias de acoso por parte de terceros o de oficio por la Unidad de Igualdad se basarán en la existencia de indicios, como pueden ser:
 - a) Proceso de baja por incapacidad temporal.
 - b) Evaluación de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios o encuestas.
 - c) Elevado índice de rotación.
4. La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente:
 - a) Cuando la denuncia se realice por escrito, se realizará siguiendo el modelo de *Solicitud de registro de documentación* (Anexo I) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Alicante o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema “Confidencial”, la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.
 - b) Si la denuncia se realiza a través del correo electrónico se dirigirá a la dirección electrónica institucional personal de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad indicando en asunto el lema de “Confidencial”. La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de *Solicitud de registro de documentación* (Anexo I), la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.
 - c) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien denuncia y la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.
5. En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.



Artículo 16. Recepción y custodia.

1. Cuando la denuncia se realice por escrito, el Registro la remitirá a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.
2. Recibida la denuncia, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad informará por escrito a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia. Así mismo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a quien denuncia una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
3. Como consecuencia de la primera atención y con el fin de que, en la medida de las posibilidades, esta sea integral y responda a las necesidades particulares de cada caso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad podrá derivar a quien denuncia a los servicios y unidades, propios o externos, que proporcionan atención y ayuda y especializada.
4. Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
5. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la dirección de la Unidad de Igualdad.

Artículo 17. Valoración inicial de la denuncia.

1. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad realizará una valoración inicial de la situación, pudiendo realizar las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente. Desde el inicio, así como durante todo el procedimiento, la persona que realiza la denuncia podrá estar acompañada por la persona que designe.
2. Transcurridos 15 días naturales computados desde la recepción de la denuncia sin que hubiera sido posible concluir la valoración, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comunicará las razones y el nuevo plazo estimado a la persona afectada o a su representante, así como a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia. Se procurará que la prorroga del plazo no exceda de 15 días naturales.
3. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad, efectuará un informe de valoración inicial de la situación que remitirá al Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia y en el que propondrá, de forma motivada, alguna de las siguientes medidas:
 - a) La no iniciación del procedimiento, si no se apreciase una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, o por no ajustarse la denuncia a los objetivos del presente protocolo. En el supuesto que se dieran otros hechos que tuvieran que ser objeto de esclarecimiento, se dará traslado a la unidad o servicio pertinente.
 - b) La iniciación del procedimiento de actuación si se advirtiese una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
4. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad podrá, asimismo, proponer a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, la adopción de



medidas cautelares en tanto se sustancie el procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

SECCIÓN 3^a. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 18. Inicio del procedimiento.

1. La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia convocará, en el plazo de 10 días naturales desde la recepción de la valoración inicial, a la *Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual* (en adelante la Comisión), a quien le corresponderá resolver el inicio o no del procedimiento.
2. La resolución adoptada por la Comisión se comunicará a las partes junto con la relación de sus miembros.
3. La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia adoptará, en su caso, durante la tramitación del procedimiento, las medidas cautelares que se estimen procedentes.

Artículo 19. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

1. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual estará compuesta por:
 - a) La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, quien la presidirá.
 - b) La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que actuará en calidad de secretario secretaria.
 - c) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:
Un miembro del Servicio de Prevención y un representante sindical, si se tratara de personal de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que prestan sus servicios en la Universidad.
Un miembro del Centro de Apoyo al Estudiante y un representante del Consejo de Estudiantes, si se tratara de estudiantes.
2. Quienes formen parte de la Comisión recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
3. A las y los integrantes de la Comisión les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en referencia a la abstención y recusación.
4. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
5. A efectos de adoptar acuerdos el voto de quien asuma la presidencia tendrá carácter dirimente.

Artículo 20. Actuación de la Comisión para la prevención e intervención del Acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.



1. Reunida la Comisión, se proporcionará copia de los antecedentes obrantes en el expediente respetando el deber de confidencialidad. Con este propósito, las actas, si procede, se han de leer en el acto de la reunión para su aprobación y no se podrán enviar o transmitir a sus miembros por correo (postal, interno o electrónico), ni podrán ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

Las y los integrantes de la Comisión podrán consultar las actas, a través de su lectura, in situ, en las dependencias de la Dirección de la Unidad de Igualdad con la presencia de la Secretaria o Secretario de la Comisión.

2. La Comisión, a la vista de los antecedentes obrantes en el expediente y del informe de valoración inicial acordará, motivadamente en el plazo de 5 días hábiles computados desde su primera reunión, sobre la iniciación o no del procedimiento y, en su caso, sobre si este se resolverá mediante diálogo o mediante el procedimiento formal.

3. La Comisión recogerá los acuerdos adoptados en un acta y los comunicará a las partes.

4. En cualquier caso, la Comisión, de oficio o a instancia de las personas implicadas en este procedimiento y previa audiencia de las mismas, podrá proponer la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

SECCIÓN 4^a. RESOLUCIÓN MEDIANTE DIÁLOGO

Artículo 21. Resolución mediante diálogo.

1. Si la Comisión hubiera acordado que el procedimiento a seguir es la resolución mediante diálogo, porque aún no hay una situación que pueda calificarse como acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual pero podría acabar siéndolo si no se actúa designará, en un plazo de 5 días hábiles, a un mediador o mediadora para hallar una solución al conflicto que no podrá prolongarse más de 15 días hábiles computables desde su designación.

2. En todo caso, el procedimiento de resolución mediante diálogo quedará supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

3. Podrá actuar como mediador o mediadora el personal propio o externo de la Universidad de Alicante con formación específica en materia de mediación.

4. Las personas que actúen como mediadoras podrán solicitar la adopción de medidas cautelares y preventivas.

5. En el caso de que la mediación hubiese finalizado con acuerdo, este deberá recogerse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. El mediador o mediadora informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado. En este caso el procedimiento de actuación se dará por finalizado y el mediador o mediadora dará traslado a la Comisión del informe de mediación en el que dejará constancia de las actuaciones llevadas a cabo así como del acta de acuerdo entre las partes.

6. La Directora o Director de la Unidad de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de los asuntos que hayan finalizado con acuerdo, como mínimo durante el primer año,



a fin de comprobar su efectivo cumplimiento. Si finalizado este plazo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comprueba que los acuerdos se han cumplido de forma satisfactoria, solicitará el archivo del expediente a la Comisión quien, en su caso, lo deberá ratificar en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud. En el caso de que se aprecie el incumplimiento de los acuerdos, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad solicitará a la Comisión que se valore el inicio del procedimiento de resolución formal.

7. Cuando las partes no consigan llegar a un acuerdo, se nieguen a realizar la mediación o la persona mediadora aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurren otras circunstancias que impiden alcanzar el acuerdo de mediación, se dará por concluido el procedimiento de resolución mediante diálogo. En estos casos, el mediador o mediadora solicitará a la Comisión el inicio del procedimiento de resolución formal. Tales circunstancias deberán recogerse de forma motivada en el informe de mediación.

Sección 5ª. RESOLUCIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO FORMAL

Artículo 22. Resolución mediante procedimiento formal.

1. Cuando no haya sido posible solucionar el conflicto mediante el diálogo, o se hubiera acordado su resolución mediante procedimiento formal, la Comisión, en un plazo de 10 días hábiles desde la solicitud de inicio de resolución formal a la que se refieren los apartados 6 y 7 del artículo 21 o desde la decisión a la que se refiere el apartado 2 del artículo 20, designará a una persona experta en acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual para la determinación, conocimiento y esclarecimiento de los hechos.

2. Podrá actuar como experta o experto el personal propio o externo de la Universidad de Alicante, a propuesta de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

3. El experto o experta podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que para estos procedimientos prevé el artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007.

4. La persona experta, en el plazo de 30 días hábiles computados desde su designación, presentará a la Comisión un informe de diagnóstico de la situación y en el que propondrá, de forma motivada, las medidas que estime adecuadas.

5. La Comisión, en el plazo de 5 días hábiles desde la presentación del informe al que se refiere el apartado anterior, emitirá un informe de conclusiones que elevará a la Rectora o Rector y en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por:
Desistimiento de la persona denunciante salvo que, de oficio, se hubiese acordado la investigación de la denuncia por detectarse indicios de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, la Universidad lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.



- c) La incoación de un expediente disciplinario cuando la persona que ha sido denunciada pertenezca a la comunidad universitaria (apartados a, b, c y d del artículo 4) y se considere que concurren indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, así como la adopción de medidas cautelares que se modularán en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.
6. En el caso de que la Comisión estime el archivo del expediente, la presidencia de la misma lo notificará a las partes por separado facilitándoles una copia del acuerdo que firmarán sin que esta firma suponga su conformidad. Las partes dispondrán de 7 días hábiles para presentar alegaciones al acuerdo. Analizadas las mismas, la presidencia de la Comisión elevará el informe definitivo a la Rectora o Rector.
7. El informe de conclusiones deberá incluir la siguiente información:
 - a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de la personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
 - b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - c) Actuaciones previas: informe de valoración inicial, informe diagnóstico y, en su caso, informe de mediación.
 - d) Otras actuaciones realizadas: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
8. En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación da datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

Artículo 23. Resolución por la Rectora o Rector.

1. La Rectora o Rector, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, dictará la resolución sobre las medidas a adoptar a la vista de la propuesta realizada por la misma y la comunicará a las partes así como a la presidencia de la Comisión. En el caso de que no estimara oportuno aplicar las medidas recogidas en el informe de conclusiones, lo pondrá de forma motivada en conocimiento de la Comisión.
2. La Rectora o Rector comunicará la resolución adoptada a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que se encargará de la custodia de la correspondiente documentación.
3. Cuando la situación objeto de denuncia implique a personal que presta sus servicios a la Universidad de Alicante (apartados f y g del artículo 4), la Rectora o Rector les trasladará el informe de conclusiones de la Comisión, en el plazo de 15 días desde su recepción, para que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de cada organización. Así mismo, se activarán mecanismos de coordinación entre las partes implicadas manteniendo el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia, información y comunicación sobre la situación.

SECCIÓN 6^a. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 24. Apertura de expediente disciplinario.

1. Cuando la resolución rectoral a la que hace referencia el artículo 23.1 contemple la iniciación del expediente disciplinario, la Rectora o Rector dictará el acuerdo de



incoación del mismo, comunicándolo a las partes y a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia.

2. La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada.

Artículo 25. Nombramiento del instructor o instructora y del secretario o secretaria.

1. La Rectora o Rector ha de nombrar a un instructor o instructora, según la normativa vigente, con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y entre el personal funcionario propio de la UA perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de quien haya sido inculpado.

2. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de un secretario o secretaria que, en todo caso, deberá tener la condición de funcionario.

3. La iniciación del procedimiento, con el nombramiento de instructor o instructora y de secretaria o secretario, se notificará a la persona denunciante y a la denunciada, así como a quienes se hayan designado para instruir el expediente.

4. Iniciado el procedimiento, la Rectora o Rector podrá acordar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

Artículo 26. Desarrollo del expediente disciplinario.

1. Notificado el nombramiento del instructor o instructora del expediente disciplinario, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad le trasladará con carácter inmediato el informe de conclusiones así como toda la documentación correspondiente a la actividad de investigación desarrollada en relación a la denuncia.

2. El traslado de documentación se realizará directamente y a través de sobre cerrado con expresa mención de "Confidencial".

3. El instructor o instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En todo caso, deberá tener en cuenta las previsiones del artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007, en cuanto a la inversión de la carga de la prueba para este tipo de procedimientos.

4. Tanto en el pliego de cargos como en las diligencias que se lleven a cabo en el desarrollo del expediente disciplinario, se velará por el tratamiento confidencial de la información.

5. Cumplimentadas las diligencias y previamente a la propuesta de resolución, se dará vista del expediente a la persona inculpada realizándose en presencia del instructor o instructora y, en su caso, del secretario o secretaria, no pudiéndose enviar o transmitir por correo, ni ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

6. En cualquier momento del procedimiento en que se aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta, el instructor o instructora lo pondrá en conocimiento de la Rectora o Rector para su oportuna comunicación al Ministerio



Fiscal. En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la universidad.

Artículo 27. Conclusiones del procedimiento disciplinario.

1. Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, el instructor o instructora hará una propuesta de resolución en la que se recojan los hechos probados, el tipo de falta que se estima cometida, la responsabilidad exigible y la sanción que sea procedente imponer y lo remitirá a la Rectora o Rector quien dictará resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.
2. La duración máxima del procedimiento disciplinario será la establecida por la normativa de aplicación.

Artículo 28. Órgano competente para imponer sanciones disciplinarias.

1. El órgano competente para imponer sanciones en la UA es la Rectora o Rector.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Medidas disciplinarias.

1. De acuerdo con el artículo 95b de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, será constitutivo de falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo". Esta norma será aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de la Universidad de Alicante. Así mismo, se tendrá en cuenta la legislación disciplinaria que resulte de aplicación a los distintos tipos de personal de la Universidad de Alicante.
2. Según lo dispuesto en el artículo 5.3º del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual cometido por el alumnado será constitutivo de falta grave.

Artículo 30. Sanciones.

1. La aplicación de las sanciones por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual se ha de ajustar a la legislación vigente específica que afecta a los diferentes colectivos de la Universidad de Alicante.
2. Conforme al artículo 96 del *Estatuto Básico del Empleado Público*, las sanciones que podrán imponerse por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:
 - a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.



- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f) Cualquier otra que se establezca por Ley.
3. De acuerdo con el artículo 6 del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, las sanciones que podrán imponerse al alumnado por la comisión de falta grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:
- a) Inhabilitación temporal o perpetua de los Centros Docentes.
 - b) Prohibición de examinarse de la totalidad o parte de las asignaturas en que se encuentre matriculado, en todas las convocatorias del año académico, con la consiguiente pérdida de los derechos de matrícula.
 - c) Prohibición de exámenes ordinarios en una o más asignaturas
 - d) Pérdida parcial o total, definitiva o temporal, de becas, plazas en Colegios Mayores u otros beneficios de protección escolar. Esta sanción podrá también interponerse con el carácter accesorio de la establecidas en este apartado y en el anterior.

Artículo 31. Ejecución de las sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias que puedan deducirse del desarrollo del procedimiento disciplinario se habrán de ejecutar en el plazo máximo de 1 mes.
2. Las sanciones a estudiante que no se puedan aplicar porque coincide con la finalización del curso académico se aplicarán en el curso siguiente desde el momento en el que se formalice la matrícula.

CAPÍTULO V

MEDIDAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 32. Actuaciones frente a situaciones en las que miembros de la comunidad universitaria cuenten con orden de protección.

1. Cuando una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento del Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia para que introduzca las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6). La adopción de estas



medidas implicará la colaboración del servicio de vigilancia de la universidad con los cuerpos y fuerzas de seguridad.

2. Excepcionalmente, y en virtud a lo recogido en el artículo 9 (acreditación de la violencia sobre la mujer) de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, *integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*, el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia podrá adoptar las medidas que garanticen la seguridad de la víctima en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6) cuando el informe del Ministerio Fiscal o del organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer haga constar riesgo o amenaza de sufrir malos tratos.

Artículo 33. Actuaciones frente a posibles situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria y personas ajenas a la Universidad de Alicante.

1. Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, y personas ajenas a la misma, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito y que puede necesitar para asegurar su protección, apoyo y recuperación y procurará, en su caso, que presente la correspondiente denuncia, para lo cual, podrá contar con su colaboración.

2. Con el fin de garantizar el derecho a la atención integral y especializada así como la asistencia jurídica gratuita, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ante el conocimiento de la situación descrita en el apartado 1, derivará a la víctima a los servicios destinados por la Generalitat Valenciana a la prevención, atención, asistencia y protección de la violencia de género. La Universidad de Alicante promoverá convenios de colaboración con las instituciones públicas con competencias en la materia con el fin de lograr una actuación eficaz.

3. En los casos de violencia de género, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

Disposición Adicional.

A partir de la entrada en vigor de este protocolo, el procedimiento de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Alicante (BOUA del 31 de julio de 2012) no será de aplicación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Disposición Final.

Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

ANEXO I. Solicitud de registro de documentación

SOLICITANTE:

Apellidos
Nombre.....
DNI.....
Dirección,
C. P.....
Población.....
Provincia.....
Teléfono
e-mail.....

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Solicito que se estudie el escrito que anexo a la presente solicitud en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contienen (ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

DOCUMENTOS ANEXOS

Solicito que se estudie la documentación que anexo en la presente solicitud en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contienen (ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Localidad

Fecha

Firma

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

ANEXO II. Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA.

D/D^a.....,
con DNI nº.....

AUTORIZO

A las personas abajo firmantes, titular y suplente, les otorgo el derecho a ejercer mi representación en las actuaciones derivadas de la aplicación del "*Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual*".

Titular: **D/D^a**.....,
con DNI nº.....

Suplente: **D/D^a**.....,
con DNI nº.....

Con la firma del presente escrito aceptamos la representación y manifestamos nuestro compromiso con el respeto a la confidencialidad de los datos e intimidad de las personas involucradas en el procedimiento.

Firmado, (el/la titular) Firmado, (el/la suplente) Firmado, (el representado/a)

....., de de

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD



Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona¹

(Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de Marzo de 2016)

PREÁMBULO

Este protocolo se fundamenta en::

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en trabajo.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en qué se ejerce esta violencia.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa, que, en el artículo 21, prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras, y que también define en los artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones laborales, que en el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, que en asuntos de trabajo y ocupación establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva. El Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta directiva comunitaria.
- La Constitución española, que propugna, en los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2, la libertad, el respeto y la igualdad entre ciudadanos.
- La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 complementa y modifica algunas medidas del Código penal en materia de violencia para proteger a la persona que sufre una situación de violencia.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define, en el artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el artículo 13 dictamina que en los procedimientos judiciales no penales en que las alegaciones de la parte actora se basen en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación. Por otro lado, condena la violencia de género e incorpora, en el artículo 48, medidas específicas para prevenir estas situaciones e incluir mecanismos en las administraciones públicas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. En el artículo 51 expone los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y, para terminar, el artículo 62 prevé que las administraciones públicas deben disponer de un protocolo de actuación en este sentido.

¹ En caso de discrepancias lingüísticas entre la versión en español y las versiones en otros idiomas de este documento, prevalecerá la versión original en catalán



- La Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, que en el preámbulo no olvida el papel de la universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y las libertades de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres. También establece la exigencia que todas las universidades tengan unidades de igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- El Código penal, que prevé, en el artículo 184, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dictamina las infracciones y la prevención en materia de riesgos laborales, e incluye los riesgos psicosociales derivados del trabajo.
- El Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, que especifica, en el artículo 5, la importancia de la educación en valores y que, en el artículo 37, prevé los derechos de las personas que forman parte de estas a no ser discriminadas por razón de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, que rige al personal funcionario de las universidades públicas, que dictamina, en el artículo 52, el deber de los trabajadores a tratar a todo el mundo con respeto, y tipifica, en el artículo 95, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas muy graves y no toleradas bajo ninguna circunstancia.
- La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que define, en el artículo 3, el concepto de violencia machista. Incluye, en los capítulos 2 y 5, la obligación de formar y sensibilizar a la población sobre la violencia, y especifica, en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- La Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que establece en el artículo 1 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y que define en el artículo 4 las diferentes formas de discriminación y acoso. En el artículo 13, especifica que estos principios de no discriminación y de respeto son aplicables al ámbito universitario, y que la Generalitat y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, apoyo y de investigación para la visibilización de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y la sensibilización en el ámbito universitario, mediante la elaboración de un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres que obliga, en su artículo 18.3, a todos los poderes públicos a aprobar en el plazo de 2 años un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- El V Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas catalanas, que dice, en el artículo 46, que la persona víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario y la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la universidad. También establece el compromiso, en las disposiciones adicionales segunda y tercera, de eliminar cualquier discriminación por razón de género y de tomar las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual.
- El I Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, que establece, en la disposición adicional primera (sobre política de género), que las universidades deben desarrollar las acciones necesarias e instrumentar mecanismos que favorezcan la igualdad de género en la institución. En la disposición adicional segunda (sobre acoso sexual y acoso moral o psicológico), dictamina que las universidades deben introducir mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas y el acoso sexual de su personal. Por otro lado, señala que es necesario: detectar los grupos de riesgo y sectores afectados, establecer indicadores, realizar un análisis de frecuencias y conocer las consecuencias negativas para la salud de la persona acosada; establecer programas de bienvenida para el personal en los que se haga explícita la política contra el acoso de la correspondiente universidad, y promover la formación e incidir en las cuestiones que fomenten un clima laboral contrario al acoso.
- El Real decreto 33/1986, de 10 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento disciplinario de los funcionarios de la administración del Estado.



-
- El Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.
 - El Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículos 8.13 y 8.13 bis).
 - El Decreto 243/1995, de 27 de junio, por el cual se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de la función pública de la Generalitat de Cataluña.
 - El Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el cual se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, que recoge, en el artículo 4, la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, entre otras. Además, en el capítulo XV, con respecto a los servicios de atención al estudiante, recoge el asesoramiento psicológico y en materia de salud, y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Este protocolo se adopta sin perjuicio de los instrumentos de que dispone la UAB para garantizar un entorno libre de acoso, regulados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona de 17 de julio de 2008, por el cual se aprueba la política para la dignidad de las personas. Los miembros de la comunidad universitaria pueden optar, si se tercia, por iniciar el procedimiento regulado en este protocolo o iniciar el procedimiento de actuación de la CIRCA.

Este protocolo responde a la medida 4.5 del Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB (2013-2017): «Diseñar e implementar una propuesta integral de erradicación de las violencias de género y las relaciones abusivas, incrementando la coordinación institucional, que incluya un protocolo y un circuito de denuncia y de atención en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual» y al compromiso de la Universitat Autònoma de Barcelona para con el proyecto EGERA (Effective Gender Equality in Research and in Academia), proyecto institucional vinculado al VII Programa marco de la Unión Europea (registro núm. 612413).

Artículo 1. Definiciones de este protocolo

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidador, degradante u ofensivo.

Así mismo, se entiende por acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo.

Artículo 2. Objeto

El objeto de este protocolo es establecer los mecanismos que permitan determinar la existencia de posibles casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la UAB, y adoptar las medidas correctoras y preventivas adecuadas a efecto de resolver las situaciones mencionadas dentro del ámbito de la propia institución, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de esta.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica a:

- a) Todo el personal que tenga o haya tenido vinculación laboral o estatutaria con la UAB, y a todo el alumnado de la UAB.
- b) Miembros de colectivos de la UAB y personal de las empresas externas contratadas por la UAB y que presten sus servicios en las dependencias de la Universidad.
- c) Aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la Universitat Autònoma de Barcelona o ejecutan actividades dentro del campus de la UAB.

La aplicación de este protocolo no exime de la aplicación del protocolo en materia de acoso laboral vigente en cada momento.

**Artículo 4. Inicio del procedimiento**

1. El procedimiento se inicia al presentar en el Registro general de la Universidad una solicitud dirigida al rector o rectora para que convoque a la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual i acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esta solicitud debe acompañarse de un sobre cerrado que contendrá la relación de los hechos que motivan la solicitud de intervención. Se adjuntan como apéndices a este protocolo los modelos de solicitud de convocatoria de la Comisión Técnica Asesora, así como el modelo de escrito de exposición de los hechos.

2. En vista de la solicitud presentada, el rector o rectora debe convocar a la Comisión Técnica Asesora, quién abrirá el sobre para valorar si existen indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Artículo 5. Comisión técnica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

1. La Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género está formada por técnicos especialistas en sus respectivos ámbitos. Formarán parte de ella:

- El director o directora del Observatorio por la Igualdad, o la persona que delegue.
- El jefe del Gabinete Jurídico, o la persona que delegue.
- El jefe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, o la persona que delegue.
- Un psicólogo o psicóloga especialista en materia de acoso sexual nombrado por el rector o rectora.

2. La Comisión, que abre el sobre que contiene la descripción de los hechos, es la encargada de escuchar y atender a la persona afectada y de poner en funcionamiento los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, independientemente de la calificación final de los hechos.

3. La Comisión también debe investigar y determinar los hechos denunciados y emitir un informe sobre su intervención.

4. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión puede pedir los informes necesarios y solicitar, si es necesario, la colaboración de quién corresponda para realizar sus acciones.

5. Son aplicables a los miembros de la Comisión Técnica Asesora las disposiciones referentes a la abstención y la recusación reguladas por la legislación vigente.

Artículo 6. Finalización del procedimiento

1. La Comisión Técnica Asesora remite el informe al rector o rectora, que en uso de sus competencias puede resolver:

a) Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia o sus responsables no se han esclarecido suficientemente.

b) Finalizar el procedimiento con la adopción de las medidas correctoras que crea convenientes.

c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda.

d) Archivar las actuaciones

2. Esta resolución deberá notificarse a todas las personas afectadas.

Artículo 7. Duración del procedimiento

El procedimiento tiene una duración máxima de un mes desde que se presenta la solicitud. Este plazo se puede prorrogar cuando sea necesario, según la complejidad del caso.

**Artículo 8. Seguimiento del caso**

Corresponde a la Comisión Técnica Asesora acordar el seguimiento y el control del caso, cuando lo considere necesario.

Artículo 9. Archivo y custodia del expediente

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remite todo el expediente, incluida la resolución del rector o rectora, al Gabinete Jurídico para su archivo y custodia.

Artículo 10. Confidencialidad

Este procedimiento, y la documentación que forma parte de él, es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros de la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como todas las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con este y tienen la obligación de mantener la confidencialidad.

Artículo 11. Difusión

La UAB debe difundir la aprobación de este protocolo a través de los medios que considere más efectivos. Debe llevar a cabo esta tarea de difusión al inicio de cada curso académico.

Disposición adicional

La Universitat Autònoma de Barcelona debe proporcionar los medios necesarios para facilitar formación específica a los técnicos de la Comisión.

Disposición final

Esta normativa entra en vigor al día siguiente de la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Anexo I**AL RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

(Escrto que debe presentarse al Registro General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompañado de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la solicitud)

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA**

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la UAB:

Se adjunta, a esta solicitud, un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la intervención de la Comisión Técnica Asesora contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona.

FIRMA:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha:

Anexo II

(Documento que debe adjuntarse en un sobre cerrado para presentarlo al Registro general de la Universitat Autònoma de Barcelona junto con la solicitud de intervención de la Comisión Técnica Asesora)

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA**

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la UAB:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

Nombre y apellidos

Dirección postal: -*si se conoce-*Correo electrónico: -*si se conoce*Teléfono: -*si se conoce-*

Vinculación con la UAB:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Describir los hechos que motivan esta solicitud y que quieren ponerse en conocimiento de la Comisión Técnica Asesora.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA -*si se tercia-*

Adjuntar, si es necesario, la documentación que fundamente la petición.

OTRAS CONSIDERACIONES

Hacer constar cualquier otra consideración oportuna.

FIRMA:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Diciembre 2016

ÍNDICE

I. PREÁMBULO

II. CUESTIONES GENERALES

- 2.1. Objeto del presente protocolo**
- 2.2. Ámbito de aplicación**
- 2.3. Garantías**

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- 3.1. Acciones de difusión, información y comunicación**
- 3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria**
- 3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan**

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias**
- 4.2. Peritaje**
- 4.3. Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual y/o Identidad y Expresión de Género**
- 4.4. Prueba, asesoramiento y apoyo y medidas cautelares**
- 4.5. Órganos encargados y plazos de la aplicación de este Protocolo**
- 4.6. Resumen del procedimiento**

V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

ANEXOS

- 1. Anexo I: Definiciones, clasificaciones orientativas y ejemplos**
- 2. Anexo II: Normativa básica de referencia**
- 3. Anexo III: Referencias bibliográficas y documentales**
- 4. Anexo IV: Visualización gráfica del procedimiento de actuación**
- 5. Anexo V: Modelo escrito de reclamación, queja o denuncia**

I. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La UCM declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, la UCM se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno universitario y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufren.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad UCM.

La UCM asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno universitario exento de acoso. Todos los avances en materia de igualdad de género y diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir estos tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad y una sociedad más igualitaria e inclusiva.

En el Plan de Igualdad que la UCM aprueba en Febrero de 2015 se menciona la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, así como la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas de estas conductas, y propone la elaboración y puesta en marcha de un Protocolo en el ámbito de la UCM. El presente protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo II) y deberá aplicarse en coordinación con las actividades realizadas por la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, en el ejercicio de sus funciones, así como con los futuros Planes de Actuación de Género que se articulen con y para la comunidad universitaria.

Es por tanto objetivo del presente Protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al estudio y prevención, así como a la solución rápida de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La UCM añade el acoso por orientación sexual e

identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionadas con las desigualdades y discriminaciones de género.

b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra universidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, o por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, el presente Protocolo pretende cubrir los derechos de todo/a trabajador/a en el ámbito universitario, pero además se extiende a todas las personas y colectivos de la comunidad universitaria (incluyendo estudiantes) y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, yendo más allá del ámbito laboral. Por su parte la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid establece en su artículo 1 que “Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural”. Además, la Ley 2/2016 de 29 de marzo de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, , en su artículo 22.2 establece que se “garantizará una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes trans de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento”, y en su artículo 23.1.c concreta que deberá existir un protocolo de atención educativa a la identidad de género “la prevención de actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la diversidad”.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuye a prevenir los diferentes tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad más igualitaria.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante esta Universidad y tendrá derecho a obtener una

respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.

Asimismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UCM tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno académico y laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

II. CUESTIONES GENERALES

2. 1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a:

- a) La **prevención** de situaciones de acoso, principalmente a través de tres tipos de actuaciones: 1) acciones de difusión, información y comunicación; 2) acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria; y 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan.
- b) La **solución rápida** de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación, aunque éstas se explicitan de forma más pormenorizada, con ejemplos, en el Anexo 1.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
2. “Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
3. “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”

4. “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Asimismo, se considerará **acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico¹.

Se considerará **acoso ambiental** aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual o identidad de género. En este sentido, conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda

¹ La Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, en su artículo 1.9 establece que será “acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”

o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

2. 2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado de la UCM, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UCM. Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal becario en formación. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratas, subcontratas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que realicen sus prácticas académicas externas estudiantes UCM, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UCM deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

2. 3. Garantías

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

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto y protección a las personas:** La UCM adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes— trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, la UCM establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

La UCM se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Consejo de Gobierno, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la Universidad y en cualesquiera otros

medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad universitaria, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la Universidad lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de la UCM espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas al PDI, PAS, estudiantes, así como a entidades colaboradoras en las prácticas académicas externas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero por parte de la UCM ante estas situaciones.

3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria

La UCM se compromete a promover, a través de la Unidad de Igualdad de Género y de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria: PDI, PAS y estudiantes, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en la UCM, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad ofertados desde la Unidad de Igualdad de Género. Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

Así mismo, la UCM se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal y a velar para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, vigilará que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos en planes de estudio, material de las asignaturas o discursos docentes en las aulas.

3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

Uno de los problemas más acuciantes del acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que es son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito universitario. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, la UCM promoverá, a través de la actuación coordinada de la Unidad de Igualdad de Género y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.

Igualmente se promoverán, en coordinación con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de esos tipos de acosos a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- La representación del personal y del alumnado (incluyendo asociaciones o delegaciones de Estudiantes).
- Cualquiera otra persona que, siendo parte de la Comunidad Universitaria (entre ellos, dirección de Prevención de riesgos laborales, jefes de servicio, de unidad, direcciones de departamento, decanatos, etc.), tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de la UCM.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad de Igualdad de Género o por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, a la atención de su Director/a, que será la encargada de coordinar el procedimiento.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

4.2. Peritaje

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Unidad de Igualdad de Género ordenará la práctica de una información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

La UCM dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género y diversidades sexogenéricas. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar estos tipos de peritaje. No obstante, la Unidad de Igualdad de Género organizará, con el apoyo de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de género, un seminario de formación para las personas incluidas en la lista.

La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la UCM tendrán la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde realizar su actuación tomando declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que éstas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales y riesgos académicos, profesionales o de otro tipo sobre las personas implicadas. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, a la que se refiere el apartado siguiente, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

La persona experta que realice el peritaje contará tanto con el apoyo técnico de la Inspección de Servicios, como con el de la Unidad de Igualdad de Género.

4.3. Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género

La composición de la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género (a partir de ahora la Comisión) se atendrá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1^a L.O. 3/2007 de 22 de marzo). La Comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por:

- Director/a la Unidad de Igualdad de Género, que ostentará la Presidencia y convocará a los integrantes según el caso y las personas afectadas.
- Vicerrector/a de Estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante)
- Vicerrector/a de Política Académica y Profesorado (si alguna de las personas afectadas es PDI)
- Gerente (si alguna de las personas afectadas es PAS)
- Responsable universitario del área afectada en su caso (por ejemplo, Delegación del Rector para la Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad si se trata de prácticas externas; Vicerrectorado de Extensión, Cultura y Deportes si se trata de actividades deportivas, Gerencia en el caso de contratas, etc.)

- Responsable de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género (en caso de mediar presunto acoso por orientación, identidad o expresión de género)
- Representante del PDI (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Representante del PAS (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Representante de estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Persona Experta encargada del Peritaje (con voz y sin voto)

Los miembros representantes del PDI, PAS y estudiantes serán designados a propuesta de los representantes sindicales en Mesa Sindical, en los casos de PAS y PDI, y de la Delegación Central de Estudiantes en su caso. Se elegirán también suplentes simultáneamente a la designación de las personas titulares. Serán nombrados por el Rector o la Rectora, y la duración de su mandato será de cuatro años (dos años para estudiantes), salvo que dejen de pertenecer al colectivo que representan, en cuyo caso se procederá a cubrir la vacante con el suplente correspondiente. En el caso de que también haya cursado baja el suplente se procederá a la inmediata sustitución. Podrán ser renovados por un mandato inmediatamente consecutivo.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación ofrecido por la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por el/la Rector/a y, en su caso, la Inspección de Servicios.

4.4. Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, “en los procesos autonómicos, cuando el interesado aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de identidad o expresión de género, corresponde a aquél a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas”.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, la UCM, a través de la Unidad de Igualdad de Género, y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre

las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

4.5. Órganos encargados y plazos² en la aplicación de este Protocolo

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad de Género de la UCM y la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia por parte de la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género, ésta designará, en un plazo no superior a siete días, a una persona experta que realizará un peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a ventiún días, a la Comisión. Dicha Comisión, que será convocada en un plazo no superior a un mes de presentada la reclamación, queja o denuncia, y oído el informe de la persona que haya realizado el peritaje, elevará al Rector o Rectora un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. El informe de la Comisión deberá presentarse al Rector/a en un plazo no superior a catorce días desde que se reúna para tratar el caso objeto de la reclamación, queja o renuncia. El Rector o Rectora podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido del peritaje y del informe de la Comisión, se podrán implementar las recomendaciones que aquéllos contuvieren, a cuyos efectos podrán ser órganos asesores la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, y el Comité de Seguridad y Salud. Asimismo en la aplicación de las medidas preventivas establecidas, se contará con los servicios y recursos existentes en la UCM, entre otros, el Instituto de Mediación y Gestión de Conflictos (IMEDIA) y la Unidad Clínica de Psicología.

Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, y con acreditada pericia en estudios de género avalada por la Unidad de Igualdad de Género.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

4.6. Resumen del procedimiento

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género (UIG).
2. En un plazo no superior a siete días, designación por parte de la Dirección de la UIG de la persona experta que realizará el peritaje, quien dispone de ventiún días para la realización del informe.
3. En un plazo no superior a un mes desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, la Dirección de la UIG convoca la Comisión, que debe presentar su informe al Rector o Rectora en un plazo no superior a 14 días desde su celebración.

² Los plazos a los que hace referencia esta sección se ajustarán al calendario lectivo de la UCM

4. El Rector o Rectora establece medidas preventivas, archiva reclamación, queja o denuncia o incoa el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Unidad de Igualdad de Género y la Comisión realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Unidad de Igualdad de Género y la Comisión propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado al Consejo de Gobierno, al Claustro y a la Mesa Sindical de la UCM.

En el plazo máximo de dos años a partir de la aprobación de este Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género, que deberá contar con la aprobación de la Comisión, encargará un estudio de evaluación sobre el diseño, el proceso de puesta en práctica e implantación y los primeros resultados de este Protocolo. Dicho estudio será la base para la revisión del Protocolo a los dos años de funcionamiento.

ANEXO I: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual quid pro quo también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

- **Acoso sexual**³

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo

³ El apartado sobre el acoso sexual está inspirado en la definición del mismo que aparece en el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la Universidad de La Laguna <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PROTOCOLO%20ACTUACI%C3%93N%20ACOSO%20SEXUAL%20Y%20SEXISTA%20ULL.pdf>

ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

- **Acoso sexista o por razón de sexo:**

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes⁴:

A) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrationales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

⁴ Referencias recogidas de: “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*”. *Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)*

- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

• **Acoso por orientación sexual**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bifobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

• **Acoso por expresión o identidad de género**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérftobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

El *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género de la Universidad Complutense de Madrid* se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género. En este aspecto, y en coherencia con la pirámide normativa, destacamos primeramente los principios recogidos en la Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico español. A continuación, se expone la normativa internacional y europea de referencia, seguida de la legislación del Estado Español y, por último, la normativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

- **Constitución Española.**
 - **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
 - **Artículo 15** “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
 - **Artículo 9.2** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- **Normativa Internacional.**
 - **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).**
 - **Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).** Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los *Artículos 10 y 11*, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
 - **Conferencias Mundiales sobre la Mujer (Méjico, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995)**, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).
 - **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)**, en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.
- **Normativa Comunitaria.**
 - **Tratado de Amsterdam (1997)**, que modifica el *Tratado de Roma (1957)* incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.
 - **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).**

CAPÍTULO III – IGUALDAD

- **Artículo 20. Igualdad ante la ley.**

Todas las personas son iguales ante la ley.

- **Artículo 21. No discriminación**

1. *Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*
2. *Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.*

- **Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.**

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- **Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.**

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **Artículo 24. Derechos del menor**

1. *Los menores tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tenida en cuenta en relación con los asuntos que les afecten, en función de su edad y de su madurez.*
2. *En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial.*
3. *Todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si son contrarios a sus intereses.*

- **Artículo 25. Derechos de las personas mayores**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- **Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002**, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su Artículo 2, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- **Normativa nacional.**
 - **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.**
 - **Artículo 18.**

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

 1. *Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.*
 2. *La atención primaria integral de la salud, incluyendo, además de las acciones curativas y rehabilitadoras, las que tiendan a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad del individuo y de la comunidad.*
 3. *La asistencia sanitaria especializada, que incluye la asistencia domiciliaria, la hospitalización y la rehabilitación.*
 4. *La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.*
 5. *Los programas de atención a grupos de población de mayor riesgo y programas específicos de protección frente a factores de riesgo, así como los programas de prevención de las deficiencias, tanto congénitas como adquiridas.*
 6. *La promoción y la mejora de los sistemas de saneamiento, abastecimiento de aguas, eliminación y tratamiento de residuos líquidos y sólidos; la promoción y mejora de los sistemas de saneamiento y control del aire, con especial atención a la contaminación atmosférica; la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda.*
 7. *Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.*
 8. *La promoción y mejora de la salud mental.*
 9. ***La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.***
 10. *El control sanitario y la prevención de los riesgos para la salud derivados de los productos alimentarios, incluyendo la mejora de sus cualidades nutritivas.*
 11. *El control sanitario de los productos farmacéuticos, otros productos y elementos de utilización terapéutica, diagnóstica y auxiliar y de aquellos otros que, afectando al organismo humano, puedan suponer un riesgo para la salud de las personas.*
 12. *Promoción y mejora de las actividades de Veterinaria de Salud Pública, sobre todo en las áreas de la higiene alimentaria, en mataderos e industrias de su competencia, y en la armonización funcional que exige la prevención y lucha contra la zoonosis.*
 13. *La difusión de la información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud.*
 14. *La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.*

15. *El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.*
 16. *El control y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en todos sus niveles.*
 17. *El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.*
 18. *La promoción, extensión y mejora de los sistemas de detección precoz de discapacidades y de los servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades o la intensificación de las preexistentes.*
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
 - **Artículo 4. Derechos laborales.**
 1. *Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:*
 - a. *Trabajo y libre elección de profesión u oficio.*
 - b. *Libre sindicación.*
 - c. *Negociación colectiva.*
 - d. *Adopción de medidas de conflicto colectivo.*
 - e. *Huelga.*
 - f. *Reunión.*
 - g. *Participación en la empresa.*
 2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*
 - a. *A la ocupación efectiva.*
 - b. *A la promoción y formación profesional en el trabajo.*
 - c. *A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*
Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d. *A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*
 - e. *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
 - f. *A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.*
 - g. *Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*
 - h. *A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.*
 - **Artículo 54. Despido disciplinario.**
 1. *El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
 2. *Se considerarán incumplimientos contractuales:*
 - a. *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
 - b. *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

- c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- **Artículo 95. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
2. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
4. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la presente Ley.
5. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 de esta Ley.
6. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de Ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de esta Ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

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

CAPITULO III. Del acoso sexual

- **Artículo 184.**

El que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las

legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

- **Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.**
 - **Artículo 19**
 1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:
 - a. Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.
 - b. Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.
 - c. La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.
 - d. La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.
 - e. Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.
 - f. El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.
 - g. Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.
 - h. Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.
 - i. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados 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.
Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017).**

11. Artículo 11 bis Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. *Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados 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.*
2. *Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.*
3. *La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En su exposición de motivos, reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como el conjunto de problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afectan mayormente a las mujeres y dificultan la efectiva igualdad entre mujeres y hombres; hacen que todavía hoy sea una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

- **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

2. *A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.*

- **Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

1. *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*

2. *En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:*

- a) *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- b) *La creación de postgrados específicos.*
- c) *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

Esta Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé como instrumento para propiciar la igualdad de género, la creación de Planes de Igualdad.

- **- Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**
 1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
 2. *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
 3. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*
 4. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*
- **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

 1. *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
 2. *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
 3. *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
 4. *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

- **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre,** de universidades. En su *preámbulo* reitera el papel de las universidades como transmisoras de valores y como instituciones respetuosas con los derechos y libertades de las personas, así como la igualdad entre mujeres y hombres.

Es esta L.O., la que establece la obligación de todas las universidades de tener una Unidad de Igualdad de Género comprometida con las funciones relacionadas con la igualdad de género.

- ***Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades***, establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ***La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista***, que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ***Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella***.
- ***Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.***
 - ***Artículo 36 Mesas Generales de Negociación.***
 1. *Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.*

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.
 2. *Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.*

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
 3. *Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.*

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las

elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

- **Artículo 37 Materias objeto de negociación**

1. *Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:*
 - a. *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.*
 - b. *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*
 - c. *Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*
 - d. *Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.*
 - e. *Los planes de Previsión Social Complementaria.*
 - f. *Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
 - g. *Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
 - h. *Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
 - i. *Los criterios generales de acción social.*
 - j. *Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
 - k. *Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.*
 - l. *Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.*
 - m. *Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*
2. *Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:*
 - a. *Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.*
Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

- b. *La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.*
 - c. *La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.*
 - d. *Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.*
 - e. *La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.*
- **Normativa Autonómica. Comunidad de Madrid.**
 - **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.**
 - **Artículo 9. Prevención en el ámbito laboral.**
 1. *La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*
 2. *Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.*
 - **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid**
 - **Artículo 26. Universidad.**
 1. *Las Universidades de la Comunidad de Madrid garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género.*
 2. *La Comunidad de Madrid, en colaboración con las Universidades de la Comunidad de Madrid, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente en torno a la diversidad en cuestión de identidad y/o expresión de género, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por estos motivos.*
 3. *Asimismo, las Universidades de la Comunidad de Madrid prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por identidad y/o expresión de género en el seno de la comunidad educativa.*
 4. *Las Universidades de la Comunidad de Madrid y el Gobierno regional, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad de las personas transexuales, transgénero e intersexuales, en el ámbito de las acciones de investigación, desarrollo e innovación.*
 - **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.**

- **Artículo 1:** *Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.*
- **Artículo 33. Universidades**
 1. *Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género son aplicables al ámbito universitario.*
 2. *La Comunidad de Madrid y las Universidades presentes en ella, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, podrán promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario.*
 3. *Con esta finalidad, podrán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.*
 4. *Las Universidades con presencia en Madrid podrán contar con una figura que tenga encomendadas las labores de velar y asistir al colectivo LGTBI ante situaciones de discriminación.*
 5. *Las Universidades que tengan un ámbito de actuación en la Comunidad de Madrid podrán apoyar acciones de visibilidad del colectivo LGTBI dentro del ámbito universitario así como fomentar el surgimiento de asociaciones LGTBI dentro de la propia Universidad.*
- **Normativa de la Universidad Complutense de Madrid.**
 - *Plan de Igualdad de la UCM (2015).*
 - *Estatutos y Reglamentos UCM.*

ANEXO III: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Aguilar Pereira, Víctor Manuel, y Orellana Calderón, Ligia María (2007). "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno". En: Encuentro, (76), 102-122,6.
- Burgos, B. M. (2013). "El lenguaje sexista y el hate speech: Un pretexto para discutir sobre los límites de la libertad de expresión y de la tolerancia liberal". En: Revista Derecho Del Estado, 30.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2014). "Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España". En: Convergencia, 21(166), 125 – 149.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España". En: Revista mexicana de sociología, 77(4), p.525-554.
- Ferrer-Pérez, V-A-, y Bosch-Fiol, E. (2014). "The perception of sexual harassment at university / La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario". En: Revista de Psicología Social, 29, Iss. 3
- Fitzgerald, Louise F., Gelfand, Michele J. , & Drasgow, F. "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances" *Basic and Applied Social Psychology*, 1995, 17(4), 425-445.
- Gismero González, Mª Elena; Ben-Bouchta del Viejo, Sara y San Miguel Flores, Lucía (2008) "Análisis de la homofobia en el entorno universitario madrileño". En: Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, Vol. 66, Nº 129, págs. 511-525
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual". En: Anuario de Psicología Jurídica, 24(1), 1-7.
- Horcajo, Montserrat Martín y Pujol, Albert Juncà (2014). "El acoso sexual en el deporte: El caso de las estudiantes-deportistas del grado de ciencias de la actividad física y el deporte de Cataluña". En: Apunts. Educació Física i Esports, 115, p.72-81.
- Irvine, W. B. (2000). "Beyond sexual harassment". En: Journal of Business Ethics, 28(4), 353.
- Klein, S. S., Richardson, B., Grayson, D. A., Fox, L. H., Kramarae, C., Pollard, D. S., y Dwyer, C. A. (Eds.). (2014). Handbook for achieving gender equity through education. Routledge.
- Magley, V. J. (2002). "Coping with sexual harassment: Reconceptualizing women's resistance". En: Journal of Personality and Social Psychology, 83(4), 930-946.
- Matchen, J., y DeSouza, E. (2000). "The sexual harassment of faculty members by students". En: Sex Roles, 42(3), 295.
- Monfort, G.F. (2013). Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral. Albacete: Bomarzo.
- Pérez Del Río, Teresa (2007) "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género". En: TEMAS LABORALES núm. 91. Págs. 175-203.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen. (2013). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social". En: Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 195-219.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen (2016). "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral". En: Cuadernos De Relaciones Laborales, 34(1), p.107-127.

Platero, Raquel (Lucas) y Gómez Emilio (2007). Herramientas para Combatir el Bullying Homofóbico. Madrid: Talasa.

Platero, Raquel (Lucas). (2007) “¡¡Maricón el último!! Docentes que actuamos ante el acoso escolar”. En: Revista d'Estudis de la Violència, nº 3, págs. 1-14.

Platero, Raquel (Lucas) (2010) “Sobrevivir al Instituto y a la Facultad. Voces y vivencias sobre la heteronormatividad, la homofobia y la masculinidad de las chicas”. En: Revista de Estudios de Juventud, nº 89, p.39-58.

Roark, Mary L. (1987). Preventing violence on college campuses. *Journal of Counseling & Development*, 65(7), 367-371.

Roark, Mary L. (1994). “Conceptualizing campus violence: Definitions, underlying factors, and effects”. En: *Journal of College Student Psychotherapy*, 8(1-2), 1-28.

Rodríguez López, P. (2004). El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo. Madrid: DIJUSA.

Rojas, G.P. (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Albacete: Bomarzo.

Sánchez Torres, E., y Larrauri, E. L. (2000). “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”. En: Valencia: Tirant lo Blanch.

Sierra, J. C., Rojas, A., Ortega, V., & Juan, D. M. (2007). “Evaluación de actitudes sexuales machistas en universitarios: Primeros datos psicométricos de las versiones españolas de la double standard scale (DSS) y de la rape supportive attitude scale (RSAS)”. En: *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(1), 41-60.

Vallejo D'Acosta, Ruth (2007) “El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. En: Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. Nº 1, págs. 287-311.

Valls, Rosa; Puigvert, Lídia; Melgar, Patricia y García-Yeste, Carme. “Breaking the Silence at Spanish Universities. Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain”.

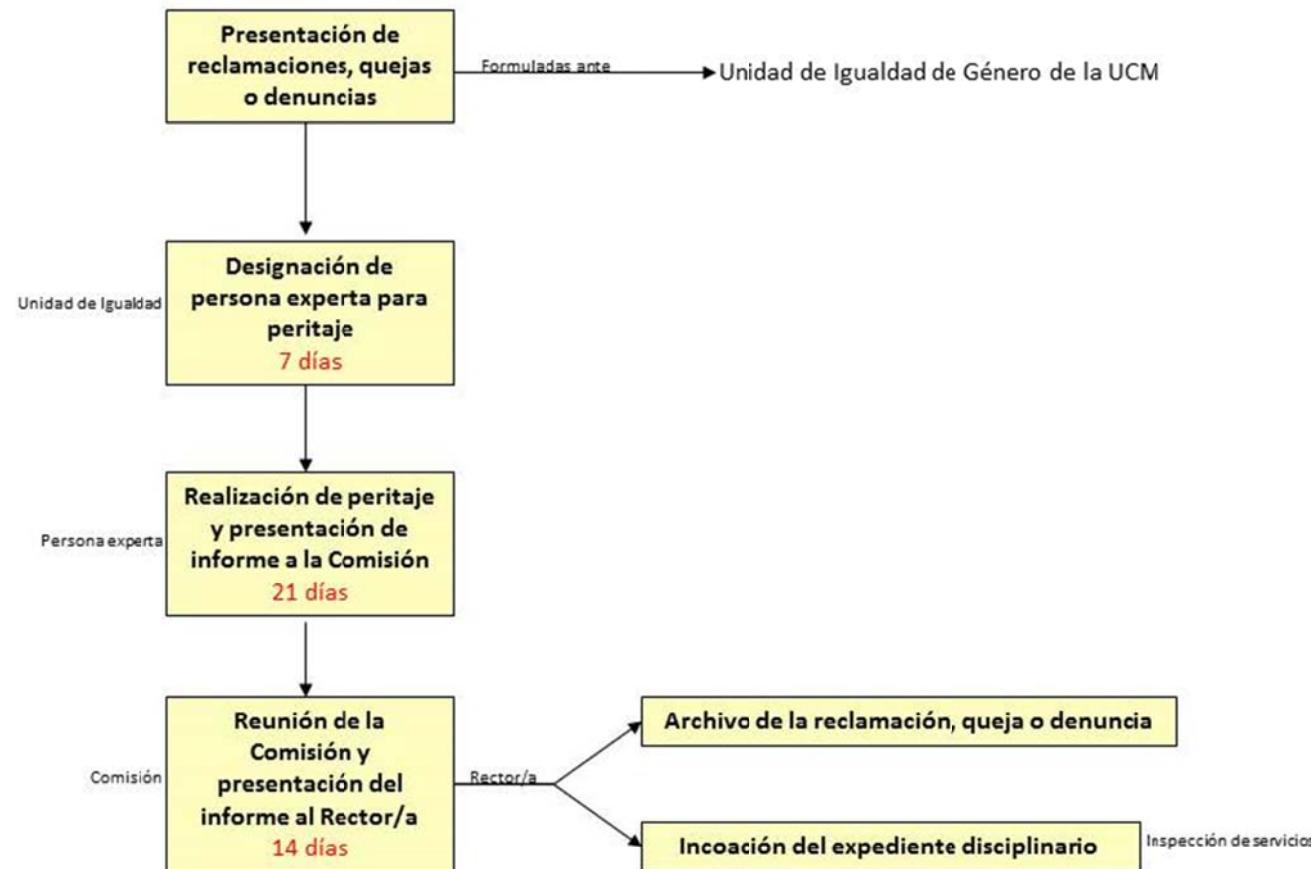
Vico, E. A., Castillo, G. P., Rey, P. R., Semova, D. J., Agustín, J. G., Nieto, M. T. G., & Abad, M. V. (2014). “La presencia y representación de la mujer científica en la prensa española”. En: *Revista Latina De Comunicación Social*, (69), 176-194.

Waldo, C.R.; Hesson-McInnis, S. y D'Augelli, A. (1998) “Antecedents and Consequences of Victimization of Lesbian, Gay, and Bisexual Young People: A Structural Model Comparing Rural University and Urban Simples”. En: *American Journal of Community Psychology*, 26.

Wasti, S. A., y Cortina, L. M. (2002). “Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment”. En: *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 394-405.

Whitaker, Leighton y Pollard, Jeffrey (2014). *Campus violence: Kinds, causes, and cures*. Routledge.

ANEXO IV: VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



ANEXO V: MODELO ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

A la atención de la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género en cualquier registro UCM

PERSONA AFECTADA	
Nombre y Apellidos:	
Telf. de contacto:	NIF:
E-mail:	
Vinculación con la UCM:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN	
Nombre y Apellidos (si se conoce):	
Telf. de contacto (si se conoce):	
E-mail (si se conoce):	
Vinculación con la UCM (si se conoce):	
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (si procede)	

Firma de la persona interesada/representante legal:

Nombre y Apellidos:

Lugar y Fecha