

Aprobado Consejo de Gobierno 28/09/2023

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**UNIVERSIDAD DE LEÓN**

## ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN ....	1
CAPÍTULO I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	2
1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	2
1.1 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual .....	2
1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
2.1 Ámbito de aplicación personal.....	7
2.2 Ámbito de aplicación local .....	7
CAPÍTULO II: MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	8
1. FINALIDAD DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	8
2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN A ADOPTAR .....	8
2.1 Información y sensibilización.....	8
2.2 Concienciación y capacitación .....	9
2.3 Modelos de gestión organizativa.....	9
CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	10
1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO .....	10
2. COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN: COMPOSICIÓN .....	11
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: FASES .....	12
3.1 Personas que pueden comunicar situaciones de acoso.....	12
3.2 Presentación de queja o denuncia .....	13
3.3 Reunión de la Comisión Técnica de Evaluación .....	13
3.4 Fase preliminar .....	13
3.5 Expediente informativo .....	14
3.6 Resolución del expediente de acoso sexual y/o por razón de sexo.	14
3.7 Seguimiento del proceso.....	14
CAPÍTULO IV: VIGENCIA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	15
ANEXO I.....	16
ANEXO II: FORMULARIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN CON ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. ....	18

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

Con el presente Protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, la UNIVERSIDAD DE LEÓN manifiesta su tolerancia cero ante este tipo de conductas y muestra a la Comunidad Universitaria su compromiso contra estas formas de acoso, sensibiliza a la plantilla y al conjunto de la Comunidad Universitaria, facilitando la identificación de situaciones en las que es apreciable o no la concurrencia de acoso sexual y/o por razón de sexo y clarifica la tutela preventiva frente al mismo, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a estas conductas que puedan producirse en la Universidad de León.

Tras la aprobación del II Plan de Igualdad en octubre del 2022, la Universidad de León adquiere el compromiso de elaborar un Protocolo específico de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el plazo de un año.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de acoso y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa o entidad, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Los **objetivos** que persigue este Protocolo son:

- Informar, formar y sensibilizar a las personas afectas por el mismo.
- Disponer de la organización y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

## **CAPÍTULO I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

#### **1.1 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual**

##### **1.1.1 Definición de acoso sexual**

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no 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”.

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

##### **1.1.2 Conductas constitutivas de acoso sexual**

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación

###### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

###### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

###### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado.

- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

### 1.1.3 Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### 1.1.4 Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## 1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

### 1.2.1 Definición de acoso por razón de sexo

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “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”. 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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas,

ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminando y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (menstruación, embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
- e) Ciberacoso sexual.

### 1.2.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Antes de centrarnos en las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la entidad debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Tampoco deben confundirse las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo con las situaciones de stress, burnout (quemarse), presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios”, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral).

El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque

malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Una vez dicho lo anterior, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada:

**Ataques referidos a medidas organizativas:**

1. Juzgar el desempeño de la actividad de la persona de manera ofensiva. Ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Actuaciones que pretenden aislar a la víctima:**

11. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
12. Ignorar la presencia de la persona.
13. No dirigir la palabra a la persona.
14. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
15. No permitir que la persona se exprese.

16. Evitar todo contacto visual con la persona.
17. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

18. Amenazas y agresiones físicas.
19. Amenazas verbales o por escrito.
20. Gritos y/o insultos.
21. Llamadas telefónicas atemorizantes.
22. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
23. Ocasionar, de forma intencionada, gastos para perjudicar a la persona.
24. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
25. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

26. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
27. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
28. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
29. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**1.2.3 Posibles manifestaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo**

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la entidad.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en **distinto nivel jerárquico** en la entidad, pudiendo ser éste descendente o ascendente.

- **Vertical-Descendente:** Cuando la persona agresora desempeñe un cargo

superior al de la víctima.

- **Vertical-Ascendente:** Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 2.1 Ámbito de aplicación personal

El protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo resulta de aplicación a toda la Comunidad Universitaria de la **UNIVERSIDAD DE LEÓN**:

- a) Personal docente e investigador y personal investigador de la Universidad de León.
- b) Personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de León.
- c) Estudiantes, tanto de estudios oficiales como de títulos propios, seminarios, congresos, cursos organizados por la Universidad de León, así como estudiantes de movilidad en la Universidad de León y estudiantes en prácticas.
- d) Becarios /as vinculados a la Universidad de León y personal que realizan voluntariado en la Universidad de León.
- e) Cualquier persona que preste servicios en la Universidad de León, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- f) Aquellas personas que no forman parte de los colectivos anteriores pero que son usuarios de los servicios prestados por la Universidad de León o ejecutan actividades dentro de los Campus de la misma.

Su protección se extiende a cualquiera de esas personas cuando alegue que su relación con la **UNIVERSIDAD DE LEÓN** finalizó debido a la situación de acoso sexual o por razón de sexo, e invoque el presente Protocolo en un plazo de 1 año desde la fecha en que terminó dicha relación laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Protocolo los casos en los que tanto el posible acosador como la posible víctima no formen parte de la Comunidad Universitaria.

### 2.2 Ámbito de aplicación local

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo relacionadas con la actividad laboral o académica que se produzcan:

- a) En el lugar de trabajo.

- b) En los lugares de descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la prestación de servicios.
- d) En los lugares donde se desarrolle la actividad académica de la Universidad de León y en los desplazamientos, viajes, o eventos vinculados a la actividad académica.
- e) En el marco de las comunicaciones se incluyen las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- f) Si se diese el caso, en el alojamiento proporcionado la Universidad de León.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- h) En cualquier otro espacio fuera de la Universidad de León siempre que la presencia en el mismo se derive de una actividad organizada y autorizada por la Universidad de León.
- i) En cualquier espacio donde los estudiantes de la Universidad de León realicen prácticas académicas externas.

## **CAPÍTULO II: MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

### **1. FINALIDAD DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Las medidas de prevención tienen como fin evitar la consecución de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria, a fin de promover el conocimiento y la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintos tipos y modalidades. Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

### **2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN A ADOPTAR.**

Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo:

#### **2.1 Información y sensibilización**

- a) Las personas que integran la Comunidad Universitaria serán informadas de la existencia y del contenido del presente protocolo. A tal efecto se organizarán sesiones informativas y de sensibilización en el momento de su implementación y entrada en vigor, así como anualmente en la Universidad de León.

- b) El protocolo se incluirá en la página web de la Universidad de León, así como la información relativa a los recursos públicos y de la propia Universidad para la atención de esta problemática. Estará accesible en el espacio de la Unidad de Igualdad con enlaces a las páginas de interés.
- c) Se distribuirá por correo electrónico a todas las personas que integran la comunidad universitaria.
- d) Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
- e) Se elaborará y distribuirá información sobre el Protocolo y buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo dirigido a todo el alumnado y personal de servicios, docencia e investigación.
- f) La Universidad de León informará a las empresas externas, entidades y personas autónomas con las que tenga relación contractual y a todas aquellas donde los estudiantes realicen prácticas, de la existencia y contenido de este Protocolo.

## **2.2 Concienciación y capacitación**

- a) Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la Comunidad Universitaria, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Se desarrollarán programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad de León: alumnado, PTGAS, PDI y Personal Investigador. En especial, se ofrecerá formación a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad y de la Comisión técnica encargada de dar respuesta a este tipo de situaciones y a las personas que ostenten cargos de responsabilidad.

## **2.3 Modelos de gestión organizativa**

1. Se incluirán en el cuestionario de clima laboral preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Se incluirán en el cuestionario de valoración del profesorado preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas descritas en este Protocolo.
3. Se elaborará y publicará un informe anual sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas.

4. Se reconocerá y facilitará, siempre que las necesidades docentes o laborales lo permitan, a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del PDI y PTGAS que participen en las actuaciones y actividades previstas en este Protocolo.
5. Se elaborará un registro y una estadística de todas las actuaciones donde consten los siguientes datos: número de personas, sexo, colectivo de pertenencia que consultan o denuncian, descripción de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, evaluación de los mismos, estrategias de intervención y tramitación dada a los casos.

## CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento que la UNIVERSIDAD DE LEÓN seguirá al abordar los casos de violencia sexual y/o por razón de sexo que se denuncien en la Universidad cumplirá, en todo caso, las siguientes garantías:

1. **Respeto y protección.** Se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deberán tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Todas las personas que participan en este procedimiento deberán ser informadas del contenido de este Protocolo.

2. **Confidencialidad.** Todas las consultas, quejas o denuncias que se tramiten sobre posibles actuaciones de violencia sexual y/o por razón de sexo estarán protegidas por el principio de confidencialidad tanto de las personas implicadas como de todo el personal que participe de cualquier manera en la aplicación del presente Protocolo. A estos efectos se aplicará la normativa vigente en materia de Protección de Datos personales.

Se preservará el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participen en el procedimiento previsto en este Protocolo, ya sea como instructoras, asesoras o para prestar su testimonio, deberán observar el deber de sigilo sobre el caso con el fin de preservar la privacidad de las personas implicadas.

Está prohibido difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar un procedimiento judicial o administrativo.

3. **Diligencia y celeridad.** El procedimiento deberá desarrollarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
4. **Imparcialidad y contradicción.** Se garantizará una audiencia imparcial. Toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa, en

términos de igualdad y no discriminación. 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.

5. **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
6. **Restitución de las personas denunciantes.** La Universidad de León adoptará las medidas de restitución necesarias con el objetivo de restablecer la situación en la que se encontraba la persona denunciante antes de la experiencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando que retome sus actividades (estudios o actividad docente, investigadora o laboral) de la manera más similar posible a su situación original y asegurando que no tenga contacto con la persona agresora.
7. **Indemnidad frente a represalias.** Se prohíben la adopción represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo ante la Universidad de León y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación.
8. **Presunción de inocencia:** La aplicación de este protocolo en modo alguno puede afectar o minorar el derecho a la presunción de inocencia.

## 2. COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN: COMPOSICIÓN

La Comisión Técnica de Evaluación es un órgano técnico y especializado con funciones de verificación, informe y propuesta en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. No es un órgano instructor y carece de competencias disciplinarias.

Los acuerdos en el seno de la Comisión se aprobarán por el voto de la mayoría de los miembros. En caso de empate, decide el voto de calidad de la Dirección de la Unidad de Igualdad.

### Composición:

Formarán parte de esta Comisión:

#### a) Con voz y voto

- Director/a de la Unidad de Igualdad o persona en quien delegue.
- Defensor/a de la Comunidad universitaria o persona en quien delegue.
- Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales o persona en quien delegue.
- Representante sindical del colectivo al que pertenezca el denunciante; en caso de que la persona denunciante forme parte del alumnado, participará un representante de la Junta de Estudiantes.

**b) Como asesores, con voz pero sin voto**

- Psicólogo/a experto/a en la materia, externo o no, a la Universidad de León.
- Jurista experto/experta en la materia externo o no, a la Universidad de León.
- Vicerrector del Profesorado, Vicerrector de Estudiantes o Gerente, en función de las personas implicadas en los hechos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El mandato de los miembros tendrá una duración máxima de 4 años, mientras se mantengan los requisitos por los que fueron nombrados, en caso de vacante se elegirá un nuevo miembro que cumpla los requisitos por el tiempo que reste de mandato.

La Comisión Técnica procurará mantener en su composición la paridad.

Todas las personas de la Comisión Técnica de Evaluación deberán tener la suficiente formación en la materia.

A todas las personas integrantes de la Comisión les será aplicable lo establecido sobre los motivos de “abstención y recusación” en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector público.

En los supuestos en que una de las personas integrantes de este órgano quedara excluida de intervención por causa de abstención o recusación, el Rectorado procederá al nombramiento de una persona que la sustituya que cumpla los mismos requisitos que el miembro al que sustituye.

La Comisión podrá recurrir a cuantas personas expertas considere oportuno para la resolución de los casos.

### **3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: FASES**

#### **3.1 Personas que pueden comunicar situaciones de acoso**

- a) La persona o personas afectadas.
- b) Las personas con responsabilidades académicas y /o administrativas de la Universidad de León, incluido los miembros de los órganos de representación de la Universidad y representantes sindicales de las personas trabajadoras.
- c) Personas representantes del alumnado o colectivos de alumnado.
- d) Cualquier docente o personal técnico de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de León.
- e) Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna de las situaciones previstas en este Protocolo.

En ningún caso será objeto de tramitación la queja o denuncia anónima.

Si la persona denunciante o denunciada fuera personal perteneciente a una empresa externa que presta sus servicios en la Universidad de León, ésta deberá poner en conocimiento de dicha empresa la queja o denuncia en el marco de la coordinación de actividades en prevención de riesgos laborales.

Cuando el caso se comunique ante otra autoridad, profesional o persona que integre la Comunidad Universitaria, previo consentimiento de la persona o personas afectadas, ésta deberá derivar la queja a la Dirección de la Unidad de Igualdad.

### 3.2 Presentación de queja o denuncia.

El procedimiento solamente se inicia mediante la presentación del ANEXO II de este Protocolo, por escrito y firmado. Este ANEXO II se puede presentar ante el Director/a de la Unidad de Igualdad, que será la persona encargada de informar y asesorar, así como dar la primera atención a la víctima del acoso, o bien por correo electrónico. Se habilitará a estos efectos una cuenta de correo electrónico a la que sólo tendrá acceso el Director/a de la Unidad de Igualdad. No serán objeto de tramitación las solicitudes de intervención anónimas.

En esta fase, el Director/a de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico a cada una de las partes implicadas para preservar su identidad en todo el proceso.

### 3.3 Reunión de la Comisión Técnica de Evaluación

Una vez presentada la queja o denuncia ante el Director/a de la Unidad de Igualdad, este debe informar al resto de la Comisión técnica de forma inmediata y convocar una reunión en el plazo máximo de 3 días hábiles, desde la presentación de la queja o denuncia.

### 3.4 Fase preliminar

Esta fase tendrá una duración máxima de **7 días hábiles**

Recibida la queja o denuncia, la Comisión pasará a entrevistar primero a la persona denunciante, a la víctima y después a la denunciada. Podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no, representante legal o sindical, la cual tendrá la obligación de guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En esta fase se valorará la consistencia de la denuncia y se propondrán las actuaciones que la Comisión técnica estime oportunas. En el caso de que tras las investigaciones oportunas se deduzca que los datos aportados son falsos y haya mala fe, se recogerán estos extremos en la Resolución a los efectos oportunos.

En caso de no pasar a la tramitación del Expediente informativo, se levantará Acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al Rector.

### 3.5 Expediente informativo.

En caso de no resolverse la situación de posible acoso en la fase anterior se pasaría a esta fase en la que se escuchará también a posibles testigos de la conducta denunciada, los cuales deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Esta fase no debería superar los **10 días hábiles**

Oídas todas las partes, se propondrán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

La Comisión técnica podrá solicitar asesoramiento externo en la materia entre las personas previstas en el punto 7.1.b).

Finalizada la investigación, la Comisión levantará Acta en la se recogerán los siguientes datos:

- Hechos.
- Testimonios de las partes implicadas, testigos y expertos.
- Pruebas recabadas.
- Conclusiones sobre si hay indicios o no del acoso sexual y/o por razón de sexo. Si se aprecian indicios del acoso, la Comisión instará a la Universidad de León a adoptar medidas sancionadoras oportunas.

### 3.6 Resolución del expediente de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El/la Rector/a, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Técnica, adoptará las medidas que considere oportunas en el plazo de **5 días hábiles**. Informará de esta decisión a la Comisión Técnica.

En las situaciones en las que se encuentren implicados un miembro de la Comunidad Universitaria y un miembro del personal de una empresa o entidad externa o persona trabajadora autónoma se aplicarán los mecanismos pertinentes de **coordinación empresarial en materia preventiva**, manteniendo información y comunicación recíproca para que se aplique el procedimiento que corresponda en el ámbito de cada organización.

### 3.7 Seguimiento del proceso

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión Técnica vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna Acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá al Rector/a, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con las

cauteladas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

## **CAPÍTULO IV: VIGENCIA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

La Universidad de León tiene la obligación de informar a todos los miembros de la Comunidad Universitaria por correo electrónico y con su publicación en la WEB, de la existencia del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, al día siguiente de su entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento por todos los miembros de la Comunidad Universitaria a partir de su entrada en vigor y, en todo caso, podrá ser revisado en los siguientes supuestos:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Cuando una resolución judicial condene a la Universidad de León por acoso sexual y/o por razón de sexo.
3. Siempre que se modifique el Plan de Igualdad en el que se integra, para adecuarlo al mismo.

El presente procedimiento no impide acudir a cualesquiera organismos administrativos o instancias judiciales en defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Para aquellas conductas de acoso no previstas en este procedimiento, seguirá siendo de aplicación el REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN.

## ANEXO I

### A. INTERNACIONAL

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

### B. UNIÓN EUROPEA

- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- 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);
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

### C. NACIONAL

- Constitución Española
- LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- LO 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- RD-Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no

discriminación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### D. UNIVERSIDAD DE LEÓN

- Estatuto de la Universidad de León
- Plan de igualdad



universidad  
de león

## ANEXO II:

# FORMULARIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN CON ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

---

- Persona afectada
  Testigo
  Otros

### DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:  NIF:   
 Teléfono de contacto:   
 Correo electrónico:   
 Centro / Departamento /  
 Servicio:

### VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

- P.D.I. Funcionario/a
  P.T.G.A.S. Laboral
  Otros  
 P.D.I. Laboral
  Personal Investigador  
 P.T.G.A.S. Funcionario/a
  Estudiante

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

En caso de ser distinta a la solicitante

Nombre y apellidos:  NIF:   
 Teléfono de contacto:   
 Correo electrónico:   
 Centro / Departamento /  
 Servicio:

### VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE LA PERSONA AFECTADA

En caso de ser distinta a la solicitante

- P.D.I. Funcionario/a
  P.T.G.A.S. Laboral
  Otros  
 P.D.I. Laboral
  Personal Investigador  
 P.T.G.A.S. Funcionario/a
  Estudiante



universidad  
de león

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre:  
Personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí       No

En caso afirmativo, especificar:

### SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

LOCALIDAD Y FECHA

Fdo.:

A la atención de la Dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de León

Si se envía con certificado electrónico, hay que enviarlo a

**prevencionacososexual@unileon.es**