Aprobado Consejo de Gobierno 19/12/2017

Modificado Consejo de Gobierno 14/02/2024

Reglamento por el que se regula el *Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León*

Exposición de motivos.

La previsión de este tipo de reglamentaciones tiene su origen último en el mandato constitucional a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. En coherencia con el modelo de Estado social que la propia Constitución diseña, así como el entendimiento de que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social (arts. 1.1, 9.2 y 10 CE).

Esa perspectiva constitucional es la que sirve de punto de arranque a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define pormenorizadamente y prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículos 7, 8, 48 y 62), declarando explícitamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación frente a esas conductas (artículo 62 y Disposición final sexta).

Y es, también, la que da pie a otras normas, como el vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público, que considera falta muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral [artículo 95.2, letra b)]; el Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora a los incumplimientos contractuales este tipo de actuaciones (artículo 54) o el Real

Decreto 1791/2010, del Estatuto del Estudiante Universitario, donde se subraya el derecho, y correlativa garantía, a ser tratados en condiciones de igual respeto y dignidad (artículo 4).

Más recientemente, la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, ha exigido de todas las universidades la aprobación de normas promotoras del respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables, junto a otras dirigidas a la eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso (art. 3, a y c) y la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, que promueve por distintos cauces la libertad en el ejercicio de los derechos y la equidad sin ningún tipo de discriminación.

En el contexto internacional, dos normas son de obligada cita. La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación por cuanto define el acoso sexual y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de la prestación de servicios como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

Desde el punto de vista de la interlocución social, merece ser recordado el *Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo,* de 26 de abril de 2007 [COM (2007) 686 Final], donde los interlocutores sociales europeos BUSINESS EUROPE, lUEAPME, CEEP y CES llaman a los empleadores de la Unión a redactar una declaración de que no toleran el acoso y la violencia y a especificar los protocolos a seguir en caso de que se produzcan ese tipo de situaciones.

Estos procedimientos solo serán considerados adecuados si, al menos, responden a las siguientes garantías:

(1) Discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad.

(2) No revelar ninguna información a partes no involucradas.

(3) Investigar y tratar los hechos sin demoras injustificadas.

(4) Escuchar a todas las partes implicadas con imparcialidad y otorgándolas un tratamiento justo.

(5) Admitir a trámite las denuncias si están sustentadas por información detallada.

(6) No tolerar las denuncias falsas, pudiendo éstas dar lugar a acciones disciplinarias.

(7) Disponer de una ayuda exterior en el caso de que pueda resultar útil.

(8) Adoptar medidas apropiadas contra los autores del acoso o violencia.

(9) Apoyar a las víctimas para su reintegración.

Del mismo modo, y con evidentes conexiones con el Acuerdo precedente, en el plano nacional, son de obligada referencia otros dos:

1º) 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, cuyo objeto es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

2º) 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.

En la Comunidad de Castilla y León, el Estatuto de Autonomía declara expresamente el derecho de los trabajadores de la Comunidad a "*formarse y promoverse profesionalmente y a ejercer sus tareas de modo que se les garantice la salud, la seguridad y la dignidad*" (art. 13.4).

Por último, imprescindible resulta la mención al Estatuto de la Universidad de León, conforme al cual la Universidad ejercerá todas las competencias que le atribuyan las leyes en su consideración de Administración Pública y, particularmente, las derivadas de su autonomía (art. 2). En este sentido, en el propio Estatuto, la Universidad ha asumido el compromiso concreto de garantizar al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios el derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral (arts.

163.1g y 199.1g), del mismo modo que garantiza a los estudiantes el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ejercicio de sus derechos académicos (art. 190.2a).

A la vista de la anterior normativa y la trascendencia que para la garantía y promoción de los derechos de la Comunidad Universitaria tiene una regulación adecuada de las situaciones de acoso, el Defensor de la Comunidad Universitaria ha promovido ante las representaciones del Personal Docente Investigador, del Personal de Administración y Servicios y de los Estudiantes un documento de trabajo que, con sus aportaciones, constituye la base fundamental de este texto jurídico que el Consejo de Gobierno de la Universidad de León ha acordado aprobar como *Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León.*

1. OBJETIVO.

Mediante este Protocolo, la Universidad de León pone a disposición de las personas implicadas una vía ágil para resolver situaciones que conllevan un importante sufrimiento personal, garantizando una atención rigurosa y confidencial, sujeta al deber de secreto, respetuosa con la dignidad y la intimidad de las personas, promotora de la igualdad entre mujeres y hombres y favorecedora de la seguridad y la salud de quienes componen la Comunidad Universitaria.

Este Protocolo no se aplicará a las conductas que estén siendo examinadas en un procedimiento judicial.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO.

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por "acoso" el conjunto de acciones u omisiones que generan una situación hostil, humillante o intimidatoria para la persona. Constituye un elemento esencial del acoso la reiteración de acciones u omisiones, de igual o distinta tipología, que respondan a una estrategia sistemática de hostigamiento o de persecución.

En particular, se considera:

1º) Acoso psicológico o *mobbing*. "*La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra que actúa frente aquella desde una posición de poder (no*

necesariamente jerárquica), en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud" [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 854, 2009].

2º) 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*" [art. 71, Ley Orgánica 3/2007].

3º) 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. 72, Ley Orgánica 3/2007].

Estas dos últimas conductas son objeto de una regulación específica a través del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de León.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Sujeto de este Protocolo es toda la Comunidad Universitaria de la Universidad de León: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes.

A los efectos de la norma, se consideran parte de la Comunidad Universitaria quienes, no teniendo una relación laboral con la institución, forman parte del personal de proyectos de investigación vinculados a la Universidad o bien prestan servicios, colaboran, son personas usuarias de sus actividades o, incluso, realizan prácticas o voluntariado.

Su protección se extiende a cualquiera de esas personas cuando alegue que su relación con la Universidad finalizó debido a la situación de acoso e invoque el presente Protocolo en un plazo de 6 meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

4. LA COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN.

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

Los acuerdos en el seno de la Comisión se aprobarán por mayoría de votos.

1. Composición.

La Comisión Técnica de Evaluación está compuesta por:

• La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que ejercerá la presidencia de la Comisión, impulsando sus trabajos; vacante el puesto, ejercerá sus funciones el Vicerrector o la Vicerrectora respectivo.

• La Técnica o el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, que ejercerá las funciones de Secretaría, custodiando la documentación durante la tramitación y a la finalización del expediente.

• La Defensora o Defensor de la Comunidad Universitaria.

• Un Doctor o Doctora en Psicología o titulado que careciendo del título de doctor o doctora sea de reconocido prestigio. Se tratará de una persona ajena a la Universidad.

• Según que quien pudiera estar padeciendo el acoso pertenezca a uno u otro colectivo la Presidenta o el Presidente de:

(a) la Junta de Personal Docente e Investigador;

(b) la Junta de Personal Funcionario de Administración y Servicios;

(c) el Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador laboral;

(d) el Comité de Empresa del Personal Laboral de Administración y Servicios o

(e) la Junta de Estudiantes;

Si la persona a quien pudiera imputarse la actividad perteneciera a una empresa o institución externa, tendrá además intervención en la Comisión Técnica de Evaluación una persona designada por aquella.

2. Abstención y recusación.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Publico, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión Técnica de Evaluación. 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 la persona que la sustituya de entre quienes formen parte de la comunidad universitaria.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Las actuaciones de la Defensoría de la Comunidad Universitaria y la Comisión Técnica de Evaluación garantizarán en todo momento los derechos fundamentales y, en particular, la protección de la seguridad, la salud y el respeto de la dignidad e intimidad de los interesados.

En el marco de los principios generales que dirigen la actividad de los poderes públicos, se prestará especial atención a:

1º) La confidencialidad y reserva de lo actuado en el procedimiento.

2º) El respeto de la presunción de inocencia.

3º) La presencia de las partes en todas las fases del procedimiento, por sí o acompañadas de otras personas autorizadas por la Comisión Técnica de Evaluación.

4º) El derecho de los interesados a exponer su posición, al menos por escrito, antes de la conclusión del procedimiento.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

1. Inicio del procedimiento.

Las actuaciones se iniciarán a petición de alguna de las personas mencionadas en el artículo tercero, a través de la solicitud de una entrevista a la Defensoría, en la que se expondrá la situación objeto de reclamación y se informará a la persona interesada del procedimiento a seguir.

Con posterioridad a la entrevista, la persona interesada, deberá presentar ante la Defensoría el modelo adjunto en el Anexo 1, debidamente cumplimentado. Si la persona solicitante no fuese quien pudiera estar padeciendo la situación de acoso, la Defensoría solo continuará el procedimiento si media la conformidad de la persona presuntamente ofendida.

Cualquier cargo unipersonal, administrativo, laboral que tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso tendrá el deber de informar a la Defensoría.

2. Valoración previa.

Una vez recibido el escrito, en el plazo máximo de cinco días y mediante escrito motivado, la Defensoría podrá:

1) Rechazar la solicitud, cuando la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo o no existan indicios suficientes.

2) Solicitar informe del Psicólogo a que se refiere el artículo 4.1 y, si éste lo aconseja, proponer a las partes un acuerdo escrito en el plazo de cinco días con el que se dará fin al expediente de manera consensuada.

Trascurrido el plazo de cinco días, rechazada la solicitud o la propuesta de acuerdo, la persona que pudiera estar padeciendo la situación podrá dirigir su solicitud a la Comisión Técnica de Evaluación.

3) Dar traslado de la solicitud a la Comisión Técnica de Evaluación.

3. Tramitación del procedimiento ante la Comisión Técnica de Evaluación.

Recibida la comunicación de la Defensoría, la Comisión Técnica de Evaluación deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

En esa primera reunión la Comisión Técnica de Evaluación decidirá:

1º) Dar por finalizado el procedimiento, cuando:

a) La cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo o no existan indicios suficientes.

b) Los hechos pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o penal. En ambos casos, se pondrán en conocimiento del Rector o Rectora.

2º) Continuar con el procedimiento admitiendo la solicitud.

Se acordará dar inmediato traslado de dicha admisión a las partes interesadas, solicitando presenten sus alegaciones acerca de los hechos en el plazo máximo de cinco días.

Una vez oídas las partes, en una segunda reunión, la Comisión solicitará la evaluación psicológica, si no hubiera sido emitida, y decidirá acerca de la oportunidad de:

1º) Recabar información de cuantas personas puedan aportar datos relevantes al caso.

2º) Realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

Escuchadas las partes, reunida la información y completadas las evaluaciones, en su caso, la Comisión podrá en el plazo máximo de cinco días:

1º) Proponer a las partes un acuerdo escrito con el que se dará fin al expediente de manera consensuada.

2º) Emitir un informe que contendrá:

- La descripción del supuesto de hecho.

- Las actuaciones del procedimiento.
- El contenido de las informaciones y evaluaciones obtenidas.
- La valoración de los hechos en coherencia con los datos técnicos.
- La propuesta al Rector o Rectora de las medidas concretas que podrían adoptarse.

Cada uno de esos puntos será aprobado separadamente por la Comisión, indicándose en el Informe el resultado de las distintas votaciones.

7. DECISIÓN POR PARTE DEL RECTOR O RECTORA.

1. Del acto que ponga fin al expediente se dará traslado al Rector o Rectora. En el caso de que fuera emitido Informe, en el plazo de un mes actuará lo necesario para su ejecución.

2. La Defensoría de la Comunidad Universitaria se ocupará de seguir el cumplimiento de las acciones propuestas por la Comisión Técnica de Evaluación.

8. PRESUNTO ACOSO POR PARTE DE UNA PERSONA AJENA A LA UNIVERSIDAD.

1. Con carácter general y, en particular, en el caso de prácticas en empresas e instituciones externas, se pondrá en conocimiento de las mismas la existencia de este Protocolo en el momento de otorgar los acuerdos de colaboración, contratos administrativos o actos equivalentes.

2. Se promoverá la suscripción de este Protocolo cuando no exista en la contraparte un procedimiento específico para supuestos de posible acoso. Alternativamente, la Universidad y la entidad podrán acordar un modo y procedimiento distinto al aquí previsto.

3. El procedimiento de actuación será el dispuesto con carácter general.

4. En el supuesto de que sea constatado el acoso, la solución que se adopte tratará de garantizar la continuidad de la relación con la entidad en condiciones adecuadas de seguridad e integridad para la persona perteneciente a la Comunidad Universitaria.

5. La empresa o institución deberá dar cuenta a la Defensoría de la Universidad del grado de implementación de las medidas decididas para corregir la situación.

9. PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RELACIÓN A LAS MODALIDADES DE ACOSO OBJETO DE ESTE PROTOCOLO.

La Universidad de León, particularmente a través de su Unidad de Igualdad y la Defensoría de la Comunidad Universitaria, pondrá en marcha medidas que contribuyan a evitar las conductas inapropiadas y el acoso en el entorno educativo y laboral tales como acciones de formación y sensibilización, mediación o propuestas y recomendaciones de carácter organizativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Este Protocolo no incide en las competencias y funciones atribuidas por la normativa vigente a las autoridades académicas. La puesta en marcha del procedimiento descrito no incide en modo alguno en la facultad de los interesados de hacer valer jurídicamente sus derechos.

El procedimiento de actuación será suspendido en el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo asunto, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso ponerlo en conocimiento de la Universidad.

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 Castilla y León.

ANEXO:

MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO AL DEFENSOR O DEFENSORA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

Datos de la persona solicitante:

Apellidos y nombre:
DNI:
Vinculación con la ULE: PDI / PAS / Estudiante / Otros:
Centro de trabajo o estudios:
Puesto de trabajo:
Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

Descripción de los hechos o situaciones que motivan la reclamación

(Esta descripción contendrá información suficiente acerca de los hechos y las personas implicadas).

Documentación que se adjunta:

-

SOLICITO el inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación frente al acoso,

En León, a ____de_____ de 2_____.

Firma de la persona interesada

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE SUS DATOS[1]	
Responsable	Universidad de León
Finalidad	Tramitar y gestionar su solicitud
Legitimación	RGPD: 6.1.e) Tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento RGPD.6.1.c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. Reglamento por el que se regula el protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

Destinatarios	Entidades externas (si la persona pertenece a esa entidad)
Derechos	Acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y, en su caso, portabilidad de los datos. Reclamación a autoridad de control (AEPD)
Procedencia	El propio interesado o su representante legal.

Puede consultar información ampliada sobre protección de datos en el siguiente enlace:
https://www.unileon.es/politicade-privacidad