



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.**

**(Aprobado por Consejo de Gobierno en sesión de 20 de junio de 2014)**

### **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como comportamientos discriminatorios y establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible. Es en este contexto donde se produce el compromiso de la Universidad de Huelva de poner en marcha un procedimiento de actuación en los casos en los que existan denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros riesgos inherentes a tales situaciones.

Todas las definiciones que sobre el acoso sexual se han ofrecido en diferentes ámbitos coinciden en dos aspectos: que se trata de una conducta con componentes de carácter claramente sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación. Estas formas de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un



serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008).

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o estudio, o en funciones sociales ligadas a ellos, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o los estudios cursados o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal de la Universidad de Huelva.

El contenido de este documento es un claro ejemplo del compromiso de la Universidad de Huelva por velar por la seguridad y respeto a la integridad de todos/as sus trabajadores/as y de su alumnado y responde a la necesidad de que todo el personal que presta servicios en la misma reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as. Uno de los objetivos principales de este Protocolo es diferenciar los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de aquellos conflictos interpersonales que se puedan producir en un momento determinado y que contengan elementos de naturaleza incluso sexual. Ambas situaciones, las de acoso y las de conflicto, deben ser tratadas de forma diferente, reconociendo en todo caso que las mismas van a afectar a la organización del trabajo y a su desarrollo, así como a los estudios, en su caso.

Para todo ello la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva proporcionará información y asesoramiento a cuantas personas, incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo, lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

No podemos olvidar que la Universidad y todo el personal que forma parte de ella (a partir de ahora, la comunidad) tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral y académico en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en



concreto, el Consejo de Gobierno tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En consecuencia, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva y los representantes de los/as trabajadores/as se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y académicas, estableciendo un método que se aplique a la prevención por un lado, a través de actuaciones formativas específicas y, por otro, a la rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en el ámbito académico.

## **2.- NORMATIVA DE REFERENCIA**

Todo el contenido de este Protocolo se realiza siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la Organización Internacional del Trabajo), las directivas europeas, y principalmente el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que recoge estos conceptos en los siguientes términos:

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.

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.



Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Considerando además el modelo de protocolo para la prevención del Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el procedimiento para los casos que pudieran producirse en las empresas, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer y aprobado por Resolución de 31 de enero de 2012 (BOJA del 9 de febrero).

Asimismo el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

De la misma forma, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hace referencia en diferentes artículos a:

Artículo 14, letra h): “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (...) Al respeto de su intimidad, orientación sexual,



propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

Artículo 95.2, letra b) del citado Estatuto Básico del Empleado Público, a tenor del cual, es infracción muy grave el acoso sexual.

Esta normativa relacionada anteriormente ha tenido su reflejo en el artículo 7.1 del Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva que prevé elaborar e implantar un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo o género. La idea que inspira toda esta normativa es la de que este tipo de acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» (y en este caso también haría referencia a la violencia en el entorno académico), y que debe ser atajado sin contemplaciones.

Además en esta materia hay que tener en cuenta otros principios relacionados con las personas y que son:

Principio de equidad

Principio de respeto a la dignidad personal

Principio de no discriminación

Principio de confidencialidad

### **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El procedimiento previsto en el presente Protocolo tiene como ámbito de aplicación objetivo establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas



garantías y tomando en consideración las normas europeas, constitucionales e internas relativas al derecho de las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo y académico exentos de violencia de género.

Su ámbito de aplicación subjetivo es el siguiente:

Personal docente e investigador

Personal de administración y servicios

Estudiantes

Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Huelva por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se dará a conocer a las empresas y organizaciones colaboradoras, a las entidades suministradoras y a aquellas en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

#### **4.- DEFINICIONES.**

Se entiende por protocolo, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española “la secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc”. En el contexto que ahora nos encontramos se refiere a la secuencia ordenada de actuaciones a realizar en los supuestos de denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Se entiende por conflicto aquella situación en la que dos o más personas, de igual o diferente categoría, antagonizan, discrepan o presentan una oposición de intereses con una intensidad superior a la propia de un conflicto pasajero y localizado en un momento concreto.



Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, se considerará 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.

Y conforme a la misma normativa se considera 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.

## **5.- ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LOS CASOS DE ACOSO**

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, abordó el acoso sexual y propuso la siguiente definición:

“Acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros”

Resultará inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de cualquier persona miembro de la comunidad universitaria, se utiliza de forma explícita o implícita como base para tomar una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el mismo, al salario o a cualquier otra decisión relacionada con el ámbito laboral y/o académico.



- Esta conducta crea un entorno laboral y/o académico intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, pudiendo, en determinadas circunstancias, ser contraria al principio de igualdad.

Se pueden distinguir tres tipos de acoso:

**Acoso descendiente:** Es aquel en el que quien acosa, es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe/a, su profesora/a, etc.

**Acoso horizontal:** Se produce entre compañeros/as de la misma categoría o nivel jerárquico. Puede ser, por ejemplo, el acoso entre profesores/as, entre alumnos/as, etc.

**Acoso ascendente:** Quien acosa, es una persona que ocupa un puesto de inferior categoría al de la víctima. Es un caso infrecuente, pero que en ocasiones puede llegar a manifestarse. Por ejemplo, un/a alumno/a acosa a un/a profesor/a.

Por otro lado, el acoso sexual puede clasificarse de distintas formas. Una posibilidad es hacerlo en función de la presencia o ausencia de chantaje, encontrándonos ante dos modalidades diferenciadas: chantaje sexual, a través del cual se obliga a la persona a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboral o académicamente, y acoso ambiental, que incluiría todas aquellas conductas que crean un ambiente académico o de trabajo hostil, humillante o amenazador para el/la acosado/a.

Sin ánimo de exhaustividad, distinguimos algunas áreas en las que pueden concentrarse las múltiples formas de acoso:

Ataques o proposiciones de tipo sexual.

Limitación de las posibilidades de comunicación.



Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos.

Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima, bromas o burlas de contenido sexual.

Chantaje sexual, etc.

Será igualmente reprochable y, por tanto, objeto de denuncia conforme a este protocolo, 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 por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

Con esta enumeración no se pretende establecer una lista cerrada de conductas, sino por el contrario, listar a modo de ejemplo, algunas de las conductas más habituales para facilitar el trabajo a las personas que conforman la Comisión de Igualdad.

El acoso no debe ser entendido como un hecho puntual y concreto. Más bien nos referiremos a él como un proceso que en su evolución va adquiriendo diferentes grados, hasta que llega un momento en que la víctima es incapaz de hacer frente por sí sola a los acontecimientos que van sucediéndose.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso.

Podemos distinguir tres grados:

1) Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.



2) Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

3) Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

De igual manera que la reacción de cada persona ante una situación de acoso varía en función de sus características personales, las consecuencias de los ataques también van a estar influenciadas por factores tales como las capacidades y recursos de afrontamiento de la víctima ante situaciones conflictivas y/o el apoyo social con el que cuente. El acoso (sexual o por razón de género) no sólo repercutirá en quien lo sufre sino también en los/as compañeros/as de trabajo, de estudios, en la organización y el contexto sociofamiliar.

Suele haber una clara afectación de la salud mental y física de la persona acosada presentando estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico así como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. Es característica la pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno/a mismo/a y la estigmatización por parte de los/as propios/as compañeros/as de trabajo. Presentan trastornos psicossomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. Son frecuentes la pérdida o el abandono del trabajo o los estudios, y la dificultad en formarse o promocionarse.

Del mismo modo, todo ello repercute indiscutiblemente en la organización, generándose un clima laboral y/o académico tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento del absentismo y de la rotación en los puestos de trabajo. Consecuentemente se produce una disminución de la productividad y/o el rendimiento, y un elevado



coste económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costes de las bajas de los/as trabajadores/as –en su caso-, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

## **6.- COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.**

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (en adelante, Comisión) formada por personas con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de proponer ante Rectorado medidas concretas y efectivas en el ámbito de la misma, con la finalidad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará compuesta por:

Coordinador o coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género

Responsable del Servicio de Prevención

Una persona elegida del Grupo de Expertos/as en Derecho Penal CiPeña (si nadie de la Comisión lo fuera)

Una persona elegida del Grupo de Expertos/as en Psicología Clínica y (si nadie de la Comisión lo fuera)

\* Grupo de Expertos/as: Estará constituido por profesorado experto en Derecho y profesorado experto en Psicología. Se solicitará a las respectivas Facultades una bolsa de profesionales voluntarios/as. La selección de los/las mismos/as se llevará a cabo a través de los Currículum Vitae presentados y será



realizada por la persona encargada de la coordinación de la Unidad de Igualdad, la persona responsable del Servicio de Prevención y una persona delegada por el Rector.

\* Si en la situación de posible acoso se encontrara inmerso/a alguna o algún estudiante, la Comisión valorará la oportunidad y/o necesidad de citar a la persona Delegada del CARUH.

Las personas que conformen la comisión estarán sometidas al deber de sigilo, debiendo mantener en secreto cualquier información que conozcan por razón de su pertenencia a la Comisión.

No podrán formar parte de la Comisión aquellas personas que se encuentren involucradas en un procedimiento de acoso o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona que denuncia o de la persona denunciada, hasta finalizar el procedimiento con la resolución del caso. En este caso, la persona que ha de inhibirse en el procedimiento podrá ser sustituida por otra, designada por el sector o servicio al que represente. Igualmente, cualquiera de los miembros de la Comisión podrá ser recusado/a por alguna de las partes siendo del mismo modo sustituida por otra de su sector o servicio.

Anualmente, la Comisión, con la ayuda de la Unidad para la Igualdad de Género, elaborará un informe, sin datos personales, del conjunto de sus actuaciones, que elevará al Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva. Este informe será público y, una vez conocido por el Consejo de Gobierno, podrá darse a conocer a la Comunidad Universitaria a través de la Unidad para la Igualdad de Género.



Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Universidad de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Universidad, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información a Rectorado.
- c) Recomendar y gestionar ante Rectorado las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, e instar, en su caso, al Rector, la instrucción de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones preferentemente por unanimidad y en cualquier caso a través de la mayoría de votos. La Comisión, si así lo estima conveniente, podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta en la materia. Este asesoramiento será absolutamente confidencial.



## **7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales y/o académicas que rodeen a la persona presuntamente acosada.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La persona presuntamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de esta persona de vías administrativas o judiciales.

### *a) Procedimiento no formal.*

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta persona acosada u otra persona, lo pondrán en conocimiento a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, o a la representación de su sector en la Universidad (p.e. dirección de departamento, dirección de servicio, representación sindical, representación de alumnado, decanato, vicedecanato, etc). Cuando la persona que denuncia es quien sufre presuntamente el acoso, esta información podrá trasladarse de forma verbal o por escrito; cuando la persona que denuncia es una tercera que conoce la situación, esta información sólo podrá trasladarse de forma escrita. Si la información no llegara



inicialmente y de forma directa a la Comisión, se deberá, de manera urgente, dar traslado del asunto a la misma.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona presuntamente agresora, y/o con ambas partes, reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta. Todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el plazo de tiempo más breve posible -como máximo siete días hábiles-, la Comisión valorará la consistencia de la denuncia y procederá a comunicar su decisión a la persona interesada, proponiendo, en su caso, las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

En caso de que, a juicio de la Comisión, se trate de una situación que aún no fuera constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que de no actuar podría acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta, o la misma es incumplida por la persona presuntamente agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaría General. En el supuesto de que



algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

## b) Procedimiento formal. Las denuncias.

### 1. Inicio.

La presunta víctima de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), así como cualquier otra persona que tenga conocimiento de una situación de acoso, a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será obligatoriamente por escrito cuando no la realice directamente la presunta persona acosada.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante cualquier otro Órgano o Departamento de la Universidad, deberá remitirse de forma inmediata y por escrito dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, siempre garantizando la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación, si la presunta persona acosada así lo desea, sólo tratará con la Coordinación de la Unidad para la Igualdad de Género y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.



En caso de representación, deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

## 2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la presunta persona acosada y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá a Rectorado. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la presunta persona acosada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o académicas, ni modificación sustancial de las mismas.

## 3. Tramitación

En el plazo de dos días laborables la Comisión iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al objeto de agilizar su labor, la Comisión podrá delegar en uno de sus miembros la labor de investigación.

Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de Rectorado la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona designada por la Comisión llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas



interesadas, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea miembro de la Comunidad Universitaria, así como por un Letrado/a.

Si por parte de la persona presuntamente agresora o de su entorno se produjeran actos susceptibles de constituir represalias o discriminación hacia la persona denunciante, se incoará el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de Rectorado.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo, contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

#### 4. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizará la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes



observadas en el mismo e instará, en su caso, ante el Rector, la incoación de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

## 5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

## 6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La Universidad de Huelva y la representación de los/as trabajadores/as y alumnado procurarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo, o presenten una queja al respecto.

## 7. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la solicitud de incoación de expediente disciplinario dirigida al Rector/a de la Universidad o el sobreseimiento.

Solicitud de incoación de expediente al Rector o Rectora de la Universidad de Huelva

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Universidad deberá aplicar la sanción correspondiente, en su caso, además de adoptar las medidas oportunas para que la persona agresora y la persona que ha sufrido el acoso no convivan en el mismo ambiente laboral o académico, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar, por ejemplo, un traslado o cambio de grupo (en el caso del alumnado), así como cualquier otro tipo de actuación que prevenga la repetición de la situación de



acoso; esto será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados o cambio de grupos, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales y/o académicas. La Comisión velará por el cumplimiento de cuantas medidas adopte la entidad, que habrán de ser comunicadas a ésta por el órgano competente para su adopción.

En el caso de que la persona acosada hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la Universidad tendrá la obligación de restituirla en las condiciones laborales y/o académicas en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos por el órgano competente.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la Comisión deberá comunicarlo a las partes afectadas en el plazo de diez días hábiles.

## **8.- INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO.**

La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva será la encargada de difundir el presente protocolo, para su conocimiento, entre todos los miembros de la Comunidad Universitaria. Para ello, hará uso de todos los mecanismos de difusión a su alcance.

El presente Protocolo se pondrá también en conocimiento de aquellas personas físicas o jurídicas que tengan relación con la Universidad de Huelva, cualquiera que sea su carácter (contrata, subcontrata, puesta a disposición,



convenio en prácticas, etc.) con el encarecimiento de que lo hagan conocer y exijan su cumplimiento al personal desplazado a, de o desde la Universidad de Huelva, para la realización de una prestación de servicios.

## **9.- PERSONAS NO SOMETIDAS AL PODER DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.**

Cuando la persona que haya sido considerada en el expediente investigador culpable de acoso sea una persona no sometida al poder disciplinario de la Universidad de Huelva, tanto las pruebas conseguidas como el informe de resolución serán puestos a disposición de la empleadora o persona física o jurídica que ostente tal poder, instándole a que proceda a aplicar la sanción correspondiente y obligada por la normativa vigente.

## **10.- MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA TERMINACIÓN DEL EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.**

Tanto para la persona acosada como para la persona acosadora la Universidad de Huelva pondrá a disposición:

Atención personalizada a través de la asistencia por personal especializado. Para ello, la Universidad solicitará al Dpto. de Psicología Clínica, Experimental y Social una bolsa para constituir un Grupo de Expertos/as voluntarios/as que prestarán la atención requerida en ambos casos.

En cualquier caso a través de convenio específico con las unidades especializadas del IAM

Establecimiento de un sistema de seguimiento voluntario que no viole sus derechos fundamentales y sobre todo su derecho a la intimidad.



## **11.- VIGENCIA**

Este protocolo tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Posteriormente se podrá prorrogar bianualmente de forma automática. Si bien serán revisables en cualquier momento, con el acuerdo del Consejo de Gobierno, aquellos apartados en que se detecten posibles mejoras en su funcionamiento a partir de los casos que se puedan ir dando.