



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

*Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género*

**PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO-GÉNERO**

**UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

Aprobado en Consejo de Gobierno, el 27 de julio de 2017

## ÍNDICE

<b>PREÁMBULO</b> .....	2
<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	9
Artículo 1. Objeto del presente Protocolo .....	9
Artículo 2. Definiciones .....	10
Artículo 3. Ámbito de aplicación .....	11
Artículo 4. Compatibilidad con el derecho a la tutela judicial .....	13
<b>CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO- GÉNERO</b> .....	14
Artículo 5. Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	14
Artículo 6. I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019.....	15
Artículo 7. Acciones de difusión e información. ....	15
Artículo 8. Código de buenas prácticas.....	16
Artículo 9. Acciones de formación .....	18
<b>CAPÍTULO III.- RECLAMACIONES Y DENUNCIAS</b> .....	20
SECCIÓN I.- Legitimación y presentación de reclamaciones y denuncias.....	20
Artículo 10. Legitimación .....	20
Artículo 11. Presentación de reclamaciones o denuncias .....	20



Artículo 12. Denuncia falsa.....	21
Artículo 13. Prueba .....	22
Artículo 14. Asesoramiento y apoyo .....	22
Artículo 15. Medidas cautelares .....	22
Artículo 16. Garantías .....	22
SECCIÓN II. Peritaje.....	24
Artículo 17. Peritaje y deber de colaboración.....	24
Artículo 18. Procedimiento de actuación .....	26
SECCIÓN III.- Resolución .....	26
Artículo 19. Conclusión del procedimiento.....	26
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA .....	28
Memoria del Gabinete de Inspección de Servicios .....	28
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA .....	29
Revisión .....	29
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.....	30
Entrada en vigor .....	30
ANEXOS .....	31
Anexo I. Modelo de reclamación/denuncia por acoso sexual o por razón de sexo-género.....	32
Anexo II. Esquema del procedimiento de reclamación/denuncia.....	35
Anexo III. Acrónimos.....	36

## PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad e intimidad. Dado que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), atentan contra este derecho, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) afirma tajantemente que no tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo-género, por lo que se compromete a prevenir este tipo de prácticas en el ámbito laboral y académico, así como a garantizar la debida protección frente a las mismas.

La ULPGC, como institución pública de enseñanza superior y organización socialmente responsable, tiene la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Universidad, tanto en la docencia, en la investigación, como en la gestión académica, tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), y en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, entre otras. Por este motivo, la ULPGC se ha propuesto adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la formación, la responsabilidad y la información para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo-género con las debidas garantías, tomando en consideración las normativas nacionales e internacionales y las declaraciones que sean de aplicación en este ámbito.

En este sentido, el 25 de noviembre de 2015 la ULPGC firmó el manifiesto de la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Españolas para la Excelencia Universitaria, con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, en el que se subraya lo siguiente:

La Universidad, como cualquier otro escenario social, también puede ser testigo de manifestaciones concretas de la violencia machista, como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, formas de violencia hacia las mujeres que causan un sufrimiento intolerable, que las discrimina e impide ejercer en libertad sus derechos y deberes en el ámbito personal, familiar o laboral. Por ello, las



universidades españolas están elaborando o han elaborado ya sus Protocolos frente al acoso sexual y sexista. Estas actuaciones, impulsadas en algunos casos desde sus diferentes unidades de igualdad de género, parten de la plena consciencia de que, si no se establecen medidas concretas y eficaces de prevención, sensibilización y actuación contra la violencia de género en sentido amplio, se está contribuyendo a favorecer que esta sea aceptada como un mal endémico irresoluble, también en los ámbitos de la educación pública.

La Universidad, y con ella toda su comunidad, tiene la obligación de estar a la vanguardia en la defensa de valores éticos y de progreso social, ejerciendo de portavoz de dichos valores y denunciando las desigualdades que persisten en la sociedad. Por ello, debe alzar la voz fuerte y claramente en contra de la Violencia de Género y también demandar y promover acciones encaminadas a erradicarla.

Además, en el I Plan de Igualdad Género de la ULPGC 2016-2019, aprobado en Consejo de Gobierno el 28 de julio de 2016, se recoge que, tanto desde la Unidad de Igualdad como desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, entre las medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género, se lleve a cabo la construcción de protocolos, que determinarán, entre otras cuestiones, los procedimientos, las personas, las unidades organizativas, los comités y comisiones de referencia en la ULPGC. En cuanto a los indicadores y criterios para evaluar la igualdad de género en la ULPGC y en relación al ámbito 7. ACOSO, ACTITUDES Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, en el Plan de Igualdad de Género se hace constar lo siguiente:

7.1. INDICADORES: Existencia de un órgano (unipersonal o colegiado) responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico). CRITERIOS DE REFERENCIA: Que exista un órgano responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.

7.2. INDICADORES: Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual, y otras violencias de género. Difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso (sexual, sexista, psicológico) en el ámbito institucional. CRITERIOS DE REFERENCIA: Que toda la comunidad universitaria reciba formación y sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas, el trato discriminatorio y otras violencias de género. Que existan criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo que sean conocidos por la comunidad universitaria.



7.3. INDICADORES: Existencia y difusión de protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso, discriminación y otras violencias de género. CRITERIOS DE REFERENCIA: Que existan protocolos e instrumentos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso (de cualquier tipo) u otras violencias de género. Que se conozcan dichos protocolos e instrumentos por parte de la comunidad universitaria.

7.4. INDICADORES: Percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género. CRITERIOS DE REFERENCIA: Que toda la comunidad universitaria perciba que desde todos los niveles y colectivos hay “tolerancia cero” hacia este tipo de comportamientos. Que la ULPGC tenga instrumentos adecuados para sus diagnósticos periódicos.

7.5. INDICADORES: Número de quejas y denuncias recibidas de hombres y mujeres y resueltas anualmente. CRITERIOS DE REFERENCIA: Que haya un registro estadístico en soporte informático en el que se recojan los datos de forma anónima sobre los casos de acoso identificando el sexo y el colectivo universitario de la persona denunciante y de la denunciada. Que el plazo de respuesta institucional para su resolución sea breve (que todo el procedimiento de resolución no se demore más de 15-20 días).

Conforme a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) y con perfecto encaje en el artículo 48.1 del mismo cuerpo legal, el objetivo del presente Protocolo es establecer procedimientos de actuación que se apliquen a la prevención y a la solución rápida de las quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo-género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ULPGC como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que ya proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Es por ello que el presente Protocolo contiene disposiciones generales, procedimientos de actuación, vías de resolución, orientaciones y recursos que, en su conjunto, y de conformidad también con el artículo 33.2 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI), pretenden facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo-género,



garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y la posibilidad del establecimiento de medidas cautelares, complementarias y otras oportunas, de acuerdo con la legislación vigente.

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo-género es fundamental para evitar el sufrimiento que causa a las víctimas. Además, esta prevención tiene como consecuencia la mejora del clima de trabajo y estudio, así como del rendimiento laboral y académico.

La ULPGC asume la prevención del acoso sexual o por razón de sexo-género en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar situaciones o conductas inadecuadas en este sentido. También cabe destacar que los avances en materia de igualdad de género en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir el acoso, y en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de este, avanzamos en igualdad entre mujeres y hombres.

Es por ello que la prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género en la ULPGC se aborda de forma coordinada, tanto desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales como desde la perspectiva de la igualdad, máxime teniendo en cuenta que el colectivo más numeroso de esta universidad no es el de su personal, sino el de su estudiantado.

Desde el ámbito de la prevención se asume que la propia difusión y aplicación del presente Protocolo contribuirá a concienciar a la plantilla y al estudiantado de que las situaciones de acoso no son tolerables en la ULPGC, y que esta se ha dotado de un instrumento para dar una respuesta rápida que proteja a las víctimas y erradique de forma contundente este tipo de comportamientos.

Todas las unidades organizativas de la ULPGC deberán impulsar actuaciones



preventivas frente al acoso, al objeto de prevenir y evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo-género y las prácticas que pudieran dar lugar a este tipo de comportamientos en el ámbito laboral y académico, garantizando que se apliquen adecuadamente las acciones destinadas a tal fin, ya sean propuestas a iniciativa de la Unidad de Igualdad o de otros órganos y unidades con competencias en esta materia.

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

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo-género en la ULPGC podrá presentar queja o denuncia ante esta Universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta rápida. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar el esclarecimiento de los hechos objeto de queja o denuncia.

Así mismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo-género en la ULPGC deberá comunicarlo a la mayor brevedad a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que tanto la tolerancia de las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo-género como el encubrimiento de las mismas tendrán efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Con el fin de asegurar que todas las personas que integran la comunidad universitaria disfruten de un entorno de trabajo y estudio en el que su dignidad, su intimidad, su integridad física y moral sean respetadas y no se vean afectadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo-género, la ULPGC se compromete a:

- Rechazar todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo-género en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la institución, garantizando el derecho de quienes integran la





comunidad universitaria a recibir un trato igualitario, respetuoso y digno. Esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, independientemente del nivel jerárquico o puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la ULPGC.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo-género, a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización.
- Acompañar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo-género.
- Dotarse de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo-género, así como adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.
- En cualquier caso, toda la comunidad universitaria debe contribuir a garantizar un entorno en el que se respete la dignidad, la salud de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, observando y respetando las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.
- Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo-género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Identificar y difundir quiénes son las personas responsables de atender las quejas o denuncias formuladas.
- Garantizar que la investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares, complementarias y sanciones en su caso, se lleve a cabo de forma ágil y rigurosa.

El Protocolo que presentamos a continuación ha sido posible gracias a la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, la cual ha compartido su *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista*, aprobado en Consejo de Gobierno de la ULL, el 22 de diciembre de 2014. Esta colaboración no hace más que reforzar los lazos entre ambas



instituciones, habida cuenta de que la Unidad de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria facilitó a la Universidad de La Laguna su Protocolo sobre el sexismo lingüístico en el ámbito universitario, aprobado en Consejo de Gobierno de la ULPGC el día 21 de abril de 2016: *El sexismo en el lenguaje. Orientaciones para una práctica no sexista de la lengua*. Este texto ha sido aprobado como Guía en Consejo de Gobierno de la ULL el 15 de junio de 2016.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Objeto del presente Protocolo**

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la ULPGC deberá respetar la dignidad del estudiantado, de la plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo-género. Así mismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación o denuncia relativa a acoso sexual o por razón de sexo-género con arreglo al procedimiento previsto en el Protocolo.

En la aplicación del presente Protocolo es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria —Comité de empresa del Personal Docente e Investigador Laboral, Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral, Junta de Personal Docente e Investigador y Junta de Personal Funcionario No Docente— o sindical, que participará en la prevención, la denuncia de situaciones de acoso, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, las tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación del personal laboral y del estudiantado que expresamente lo soliciten.

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la prevención, protección y eliminación del riesgo frente al acoso sexual y por razón de sexo-género que se apliquen a:

- a) la **prevención** de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo-género principalmente a través de tres tipos de acciones: formación dirigida a la comunidad universitaria; difusión, información y código de buenas prácticas; y evaluación de riesgos psicosociales y ambientales, con la consecuente

aplicación de medidas preventivas o correctoras.

- b) la **solución rápida** de las quejas y denuncias relativas al acoso sexual y por razón de sexo-género, que serán tramitadas y resueltas dentro de la responsabilidad de actuación de la ULPGC como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es por ello que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo-género, garantizando la prontitud y la confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

## **Artículo 2. Definiciones**

A los efectos del presente Protocolo las definiciones utilizadas son las previstas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH):

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



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

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación**

1. El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye a hombres y mujeres del Estudiantado, del Personal de Administración y Servicios (PAS), del Personal Docente e Investigador (PDI) de esta Universidad o de otras que realicen una estancia en la ULPGC, del personal técnico en formación y a becarias y becarios. Se aplicará también a cualquier persona que, aunque se encuentre sujeta a una relación jurídica con terceros, preste sus servicios en el ámbito de la ULPGC, sea personal afecto a contratadas o subcontratadas o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal, o sea personal trabajador autónomo relacionado con la ULPGC por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se trata, por tanto, de un ámbito de aplicación subjetivo más amplio que el indicado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). Por un lado, porque en virtud del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU), se contempla también las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo-género que puedan concernir al estudiantado universitario, ya sea como presunta víctima, como presunto sujeto acosador o en ambas posiciones simultáneamente. Y, por otro lado, porque también comprende a las personas que, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros, presten sus servicios en el ámbito de la ULPGC. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades laborales dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de



riesgos laborales, así como a informar sobre ellos al personal trabajador. En materia de coordinación de actividades empresariales, ésta debe llevarse a cabo en conformidad con lo establecido en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero. La inclusión de este colectivo (contratas y subcontratas) resulta pertinente en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ETT).

Por todo ello, el presente protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Las peculiaridades que diferencian a todos los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación quedan contempladas necesaria y suficientemente en el presente Protocolo, incluso si existe una diferente participación de órganos y unidades administrativas en función del colectivo en que queden encuadradas las distintas personas concernidas en cada supuesto reclamado o denunciado.

2. Además, quedará bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el apartado 1 cuya relación con la ULPGC hubiese concluido y que invoque el presente Protocolo en el plazo de 6 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación contractual.

3. Los delegados y delegadas de prevención del Comité de Seguridad y Salud de la ULPGC, así como la representación estudiantil, recibirán anualmente la información prevista en la disposición adicional del presente Protocolo. En la memoria de cada curso académico, elaborada por el Gabinete de Inspección de Servicios de la ULPGC, tendrá que recogerse, en un apartado previsto para ello, los datos, desagregados por sexo, relativos a las reclamaciones y denuncias recibidas por acoso sexual y por razón de sexo-género.



**Artículo 4. Compatibilidad con el derecho a la tutela judicial**

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo-género en el ámbito de la ULPGC tiene derecho a presentar reclamación o denuncia de acuerdo con el presente Protocolo, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción ordinaria.

## **CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO-GÉNERO**

### **Artículo 5. Evaluación de Riesgos Psicosociales**

1. Una medida de prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género se centrará en la identificación de los factores psicosociales previos a las situaciones de acoso. A tal fin, se aplicarán los métodos de evaluación de riesgos psicosociales y cuestionarios elaborados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Así mismo, la ULPGC incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo-género dentro de sus planes de evaluación de riesgos, al objeto de poder conocer sobre una base científica qué colectivos o grupos de personal y estudiantado son más susceptibles de sufrir estos tipos de acoso en cada centro de trabajo/estudio.

A través de estas evaluaciones se identificarán los factores generadores de riesgo para la salud y se definirá el personal expuesto. Luego se implementarán las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar estos riesgos, se hará seguimiento y se comprobarán los resultados de las mismas. El objetivo de la ULPGC no es sólo la prevención de los riesgos, sino también la promoción de la salud de la comunidad universitaria.

3. La ULPGC implicará a todo su personal en la evaluación de riesgos psicosociales. A tal efecto, se llevará a cabo una actualización normativa para que todos los sistemas internos de garantía de calidad de la ULPGC asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud relativas a la prevención del acoso. Se trata de una actuación vinculada al eje 8. Condiciones Laborales del I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019, cuyo objetivo general es mejorar la aplicación



de la perspectiva de género en el entorno de trabajo.

#### **Artículo 6. I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019)**

También es preciso destacar que el Eje 8 del I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019 incluye tres medidas específicamente destinadas a la detección de riesgos para el estudiantado en centros de la ULPGC y en entidades de prácticas. En concreto:

8.2.4. Velar por que el estudiantado reciba su formación en las Facultades y Escuelas de la ULPGC en adecuadas condiciones de seguridad y salud desde una perspectiva de género.

8.3.2. Velar por que el estudiantado en prácticas externas reciba su enseñanza en adecuadas condiciones de seguridad y salud desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las estudiantes embarazadas o en período de lactancia no estén expuestas a situaciones de riesgo.

8.3.3. Difundir el reglamento de prácticas externas de la ULPGC por el cual el estudiantado tendrá derecho a recibir la información de la normativa y la prevención de riesgos laborales de la empresa, entidad o institución donde realice las prácticas.

#### **Artículo 7. Acciones de difusión e información.**

La realización de acciones de difusión e información en esta materia están contempladas en diversas medidas del Eje 7 del I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporarán y mantendrán en la página web de la ULPGC espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo-género, con especial atención en un primer momento a la difusión del presente Protocolo y de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones y denuncias en esta materia. Progresivamente se irán incorporando a estos espacios otros materiales de interés que se vayan generando, como los códigos de buenas



prácticas.

La Unidad de Igualdad ya cuenta con espacios para ello en su página web, pero se invitará a que las webs institucionales de otras unidades organizativas tengan enlace directo a estos espacios y recursos.

Para su difusión en dichos espacios web institucionales, se llevará a cabo la elaboración de una guía destinada a toda la comunidad universitaria, informando sobre las consecuencias y los efectos del presente Protocolo, sobre los criterios para la detección de casos y sobre los procedimientos aplicables a las reclamaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo-género.

Para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, del compromiso de la ULPGC con la “tolerancia cero”, se desarrollarán campañas informativas periódicas, dirigidas al estudiantado, Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI), entidades de prácticas y empresas contratistas. Las campañas impulsadas por la Institución en su conjunto serán negociadas previamente con la representación de trabajadoras/es. En el momento en que se apruebe el presente Protocolo se iniciará la primera campaña informativa mediante su difusión masiva a través de correo electrónico a todo el personal y al estudiantado de la ULPGC, así como a las entidades de prácticas y empresas contratistas.

Finalmente, se negociará un código de buenas prácticas para la prevención de estos tipos de acoso en la ULPGC, que incluirán recomendaciones al respecto, previa negociación con los agentes sociales —representación de trabajadoras/es, del estudiantado, sindical y otros agentes— y posterior aprobación en Consejo de Gobierno.

#### **Artículo 8. Código de buenas prácticas**

En relación a las empresas contratistas, el I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC

2016-2019 incluye dos medidas destinada a facilitar la coordinación con las mismas en esta materia:

7.3.4. Valorar la posesión del distintivo en materia de igualdad, particularmente en lo referido al acoso (sexual, sexista, psicológico) o trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual en los contratos que realice la universidad con entidades externas.

7.3.5. Incluir en los pliegos de condiciones de contrataciones externas cláusulas que penalicen el incumplimiento de las normativas sobre igualdad.

Asimismo, la Unidad de Igualdad difundirá en el Observatorio de Igualdad de Género alojado en su página web y en los diagnósticos, seguimientos y evaluaciones del correspondiente Plan de Igualdad de Género, las estadísticas desagregadas por sexo y colectivo implicado, que se realizarán periódicamente a partir de las siguientes medidas del Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019:

7.4.1. Recoger datos estadísticos desagregando por sexo las consultas recibidas al respecto por Inspección, Defensoría Universitaria, Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra unidad de la ULPGC.

7.4.2. Contar con instrumentos adecuados para un diagnóstico periódico sobre acoso y otras violencias de género.

7.5.1. Establecer un registro estadístico en soporte informático en el que se recojan los datos de forma anónima sobre los casos de acoso, identificando el sexo y el colectivo universitario de la persona denunciante y de la denunciada.

7.5.2. Elaborar una memoria anual que recoja los datos registrados con el fin de extraer información que permita la puesta en marcha de nuevas acciones.

Por otro lado, la ULPGC, a través de la actuación coordinada de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará a cabo un estudio de periodicidad, como mínimo, cuatrienal, sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria. En el estudio se indagará sobre la posible percepción, conocimiento y consecuencias de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo-género en el ámbito de



la Universidad. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas. Los resultados de dicho estudio servirán como indicadores, con un triple propósito:

- Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
- Considerar los resultados como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de otras medidas preventivas.
- Incorporar los resultados al correspondiente diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

#### **Artículo 9. Acciones de formación**

La ULPGC, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, incluirá en sus Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del Personal Docente e Investigador (PDI) aquellas acciones necesarias y con contenidos específicos para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, facilitando la realización de las mismas a la comunidad universitaria. Para el estudiantado, la ULPGC definirá anualmente programas formativos en esta materia, preferentemente mediante su oferta a través del Catálogo Oficial de Actividades Universitarias dirigidas al estudiantado, de acuerdo con el Reglamento de Reconocimiento de Créditos por participación en Actividades Universitarias en Enseñanzas Oficiales de Grado.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo-género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades jerárquicas del ámbito académico, administrativo y de servicio, a representantes del personal y del estudiantado y a integrantes del Comité de Seguridad y Salud. El objetivo principal de estas formaciones es el de ayudar a identificar aquellos factores que puedan dar lugar a denuncias o reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente en los equipos de trabajo las posibles



quejas en esta materia y a facilitar la aplicación de medidas previstas en el presente Protocolo.

Este tipo de acciones se enmarcan a su vez en los objetivos específicos del eje 1. Políticas de Igualdad de Género en la ULPGC, contenidos en el I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC 2016-2019: “1.5. Institucionalizar las medidas de sensibilización y formación en materia de Igualdad para toda la comunidad universitaria de la ULPGC”. Se asume que podrán tener efectos positivos en la prevención de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo-género en esta Universidad no sólo las acciones formativas específicas mencionadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo-género, sino también los avances formativos para la mejora de competencias del personal y del estudiantado de la ULPGC relacionados con otros aspectos de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO III.- RECLAMACIONES Y DENUNCIAS**

### **SECCIÓN I.- Legitimación y presentación de reclamaciones y denuncias**

#### **Artículo 10. Legitimación**

A los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo tienen legitimidad para llevarla a cabo:

1. Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria actuando personalmente o en función de su cargo o de las empresas que desarrollen en ella su actividad y que se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo-género en el ámbito de la ULPGC.
2. La representación del personal y del estudiantado.
3. Cualquiera otra persona que siendo miembro de la Comunidad Universitaria o de las empresas externas tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo-género en el ámbito de la ULPGC.
4. Cualquiera otra persona que en el ámbito de la relación personal con la posible víctima pueda tener conocimiento de los presuntos hechos.

En los tres últimos supuestos, cuando no sea la persona afectada la que presente personalmente la reclamación o denuncia, esta debe ratificarla en el momento que sea requerido por el Gabinete de Inspección de Servicios encargado de realizar el trámite. No obstante, se podrá actuar de forma preventiva, de no mediar esta.

#### **Artículo 11. Presentación de reclamaciones o denuncias**

1.- La reclamación o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo-género podrá presentarse ante el registro de cualquier órgano o unidad de la Universidad, ante el Gabinete de Inspección de Servicios o mediante cualquiera de las formas



contempladas en la legislación vigente. La presentación del escrito o el conocimiento de este por parte del Gabinete de Inspección de Servicios dará inicio al correspondiente procedimiento.

2.- La presentación de la reclamación o denuncia se hará siguiendo el modelo que se adjunta a este protocolo y podrá hacerse a través de las siguientes vías: de manera telemática a través del Gabinete de Inspección de Servicios, o bien de manera presencial como figura en el punto 1.

3.- A estos efectos, recibida la reclamación o denuncia por el órgano o unidad correspondiente, se pondrá en conocimiento del Gabinete de Inspección de Servicios, que actuará como unidad administrativa de gestión y nombrará a una persona encargada de la instrucción del procedimiento.

4.- El Gabinete de Inspección de Servicios comunicará en un periodo no superior a 7 días lectivos la reclamación o denuncia al Rector o Rectora, quien podrá, mediante resolución expresa, solicitar información reservada con carácter previo a la apertura, si procediera, de un expediente disciplinario. Igualmente, el citado Gabinete informará de la existencia de la denuncia a la Unidad de Igualdad y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Estos podrán emitir, si les fuera solicitado, un informe que se acompañará al expediente.

5.- La información reservada podrá incluir un peritaje especializado, conforme a lo previsto en el art. 17 de este Protocolo, cuyas conclusiones deberán ser remitidas al Rector o Rectora por el Gabinete de Inspección de Servicios en un plazo no superior a 20 días lectivos desde la resolución por la que se dio inicio al expediente.

#### **Artículo 12. Denuncia falsa.**

Si de la investigación se concluyera que se ha presentado una denuncia falsa, se incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas implicadas, sin perjuicio del resto de acciones legales que procedieran.

### **Artículo 13. Prueba**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

### **Artículo 14. Asesoramiento y apoyo**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, con antelación a la presentación de la denuncia y a través de la Unidad de Igualdad o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles.

### **Artículo 15. Medidas cautelares**

Si en el curso del procedimiento hubiese circunstancias concretas que así lo aconsejaran, previo informe de la Unidad de Igualdad o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Rector o Rectora podrá adoptar de manera inmediata las medidas cautelares y complementarias que fueran procedentes: atención médica, psicológica, social, entre otras, bien a través de medios propios de la ULPGC o a través de recursos externos.

### **Artículo 16. Garantías**

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

1. **Respeto y protección a las personas:** La ULPGC adoptará las medidas





pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. En todo momento a lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra persona acompañante de su elección.

2. **Confidencialidad, anonimato y sigilo:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, ni hacer uso de la información obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, así como a las personas que testifiquen, preservando de este modo su identidad.
3. **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con profesionalidad, diligencia y sin demoras innecesarias, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo a las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán con buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación o



denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona demandante como de la demandada. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, el derecho a la dignidad e intimidad de ambas, así como velar por la integridad física y moral de la persona reclamante, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

6. **Prohibición de represalias y garantía de indemnidad:** En el caso de detectarse represalias sobre las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo-género, se actuará expresamente en los términos previstos en la normativa aplicable. La ULPGC se asegurará de que tanto las personas denunciantes, como las que presten asistencia en cualquier momento del proceso —facilitando información o interviniendo en calidad de testigos—, o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, tanto sobre su persona, su familia o sus bienes. La investigación de cualquiera de estas acciones corresponderá al órgano competente y tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable, sin perjuicio del ejercicio de acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad penal, civil y/o social, resultasen oportunas.

## **SECCIÓN II.- Peritaje**

### **Artículo 17. Peritaje y deber de colaboración**

1. Una vez que el Gabinete de Inspección de Servicios ponga en conocimiento de la denuncia al Rector o Rectora, este o esta ordenará, en un plazo no superior a 5 días lectivos, a la luz de las pruebas presentadas y mediante resolución expresa, la práctica de la información reservada. A propuesta del Gabinete de Inspección de Servicios, el Rector o Rectora nombrará a la persona que



- efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la posible víctima de acoso para que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.
2. La ULPGC dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. La elección estará a cargo de una Comisión constituida por representantes del Gabinete de Inspección de Servicios, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la Unidad de Igualdad de la ULPGC. El Rector o Rectora o persona en quien delegue será responsable del nombramiento de cada integrante de esta lista. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Unidad de Igualdad serán informados de dicho nombramiento, por si hubiera alguna objeción, la cual tendrá que ser manifestada en un plazo no superior a 3 días lectivos. Las personas nombradas deberán contar con formación acreditada en género y en acoso, así como en materia jurídica, según criterios públicos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, conforme a principios profesionales de experiencia y titulación.
  3. La comunidad universitaria y cualquier persona que preste servicio en la ULPGC tendrá la obligación de cooperar con la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.
  4. Las previsiones en materia de abstención y recusación, previstas con carácter general en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, serán aplicables a todas las personas que intervengan en estos procesos.



### **Artículo 18. Procedimiento de actuación**

A quien efectúe la instrucción le corresponderá realizar su actuación con arreglo al presente procedimiento:

1. Tomará declaración a las partes, que podrán aportar cuanta documentación deseen, incluidos otros informes periciales. Así mismo, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, podrá citar a declarar a testigos, invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, los costes emocionales y otros riesgos que podrán afectar a las personas implicadas.
2. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe al Rector o Rectora, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual o por razón de sexo-género. En caso de haberla, se propondrán de forma inmediata las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, medidas cautelares si no hubiese hasta ese momento.
3. Dichas conclusiones deberán ser remitidas al Gabinete de Inspección de Servicios en un plazo no superior a los 30 días lectivos para que se pueda cumplir con la duración total del trámite, tal y como se recoge en el artículo 10 de este Protocolo.

### **SECCIÓN III.- Resolución**

#### **Artículo 19. Conclusión del procedimiento**

1. Recibida la información reservada, previamente elaborada por la persona encargada de la instrucción y tramitada por el Gabinete de Inspección de Servicios, el Rector o Rectora podrá incoar el oportuno expediente disciplinario o archivar la denuncia formulada. En este último caso, el Rector o Rectora deberá emitir un informe que justifique su decisión y en el caso de que vaya en contra del informe de instrucción tendrá que elaborar un contra-informe.



2. Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido de la información reservada, se podrá implementar las recomendaciones que aquella contuviera, a cuyos efectos serán órganos asesores la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud.
3. Cuando se incoe expediente disciplinario, se le dará traslado al Gabinete de Inspección de Servicios, que velará por que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en Derecho con conocimiento en materia de acoso sexual o por razón de sexo-género.
4. Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o en el transcurso del mismo se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante los órganos competentes.

## **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

### **Memoria del Gabinete de Inspección de Servicios**

El Rectorado remitirá al Gabinete de Inspección de Servicios los datos de los casos tramitados en relación al presente Protocolo para su incorporación a la memoria anual de éste. Los datos recogerán los siguientes supuestos:

- Apertura de un procedimiento disciplinario por la existencia de acoso sexual o por razón de sexo-género.
- Casos propuestos de remisión al órgano jurisdiccional.
- Sobreseimiento.
- Casos que incluyan medidas cautelares.
- Casos que incluyan medidas complementarias.
- Casos que incluyan otras medidas.

Con la intención de mejorar la eficacia del procedimiento, desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se hará un informe de seguimiento y evaluación anual de la aplicación de dichas actuaciones y de sus resultados a nivel estadístico, desagregando por sexo y manteniendo el anonimato de los casos. Dicho informe se remitirá al Rector o Rectora, a la Unidad de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud, y se podrá difundir como parte del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.



## **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

### **Revisión**

El Protocolo se revisará anualmente por una comisión formada por la Unidad de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud y por representantes de cada uno de los colectivos de la ULPGC (Estudiantado, Personal de Administración y Servicio y Personal Docente e Investigador) y, en su caso, se someterán a aprobación del Consejo de Gobierno las modificaciones que propongan.

Así mismo, se revisará y si es necesario se modificará cualquier normativa interna de la ULPGC, según corresponda, al objeto de dar efecto al presente Protocolo en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo, de manera que se preserven también otros derechos sustantivos de las personas que integran la comunidad universitaria.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA**

**Entrada en vigor**

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOULPGC.



**ANEXOS**

**ANEXO I: MODELO DE RECLAMACIÓN/ DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO-GÉNERO**

**SOLICITUD**

---

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

**SOLICITANTE**

---

Persona afectada

Unidad de Igualdad

Servicio de Prevención de Riesgos

Servicio de Personal

Laborales

Persona allegada

Cargo Académico

Otros

**TIPO DE ACOSO**

---

Sexual

Por razón de sexo-género

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

---

Nombre y apellidos

DNI

Centro

Departamento/Unidad/Empresa

Tipo de vinculación con la Universidad:

**Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género**

Personal Docente e Investigador

Personal de Administración y Servicio

Técnica/o

Becaria/o

Estudiante

Otro (especificar):

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

---

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

---

No

Sí (Especificar):

***Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género***

**LOCALIDAD Y FECHA**

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

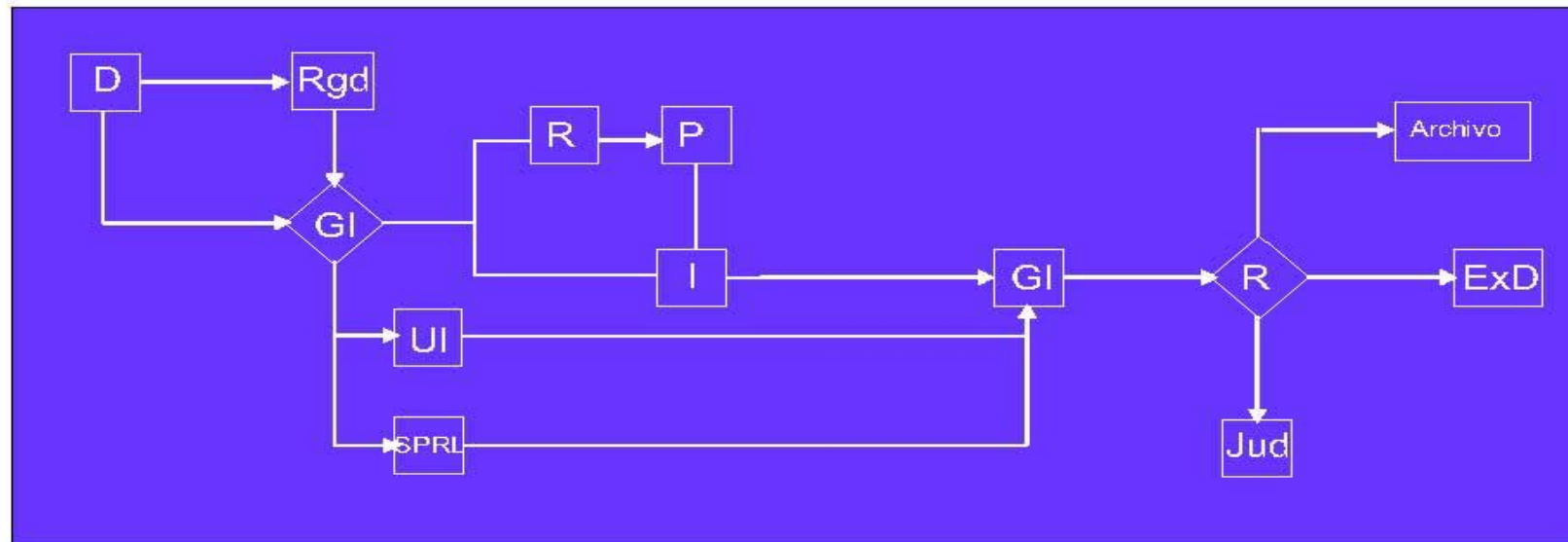
*Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género*

**ANEXO II: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN/DENUNCIA**



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

**ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO**



- D: Denunciante
- Rgd: Registro denuncia
- GI: Gabinete de Inspección de Servicios
- R: Rector/Rectora
- UI: Unidad de Igualdad
- SPRL: Servicio Prevención Riesgos Laborales
- P: Punto
- ExD: Expediente disciplinario
- Jud: Vía judicial
- I: Instructor/Instructora

**ANEXO III: ACRÓNIMOS**

D: Denunciante.

ExD: Expediente Disciplinario.

ETT: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

GI: Gabinete de Inspección de Servicios.

I: Instructor/Instructora.

Jud: Vía Judicial.

LCI: Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

LOMLOU: Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.

LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

PAS: Personal de Administración y Servicios.

P: Perito.

PDI: Personal Docente e Investigador.

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

R: Rector/Rectora.

RgD: Registro de Denuncia.

UI: Unidad de Igualdad.

ULPGC: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.