



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

A. DISPOSICIONES GENERALES

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2014, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2014, por el que se aprueba el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. La Universidad de Valladolid declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden ni deben ser tolerados. En consecuencia, se garantizará un entorno universitario exento de cualquiera de estas formas de acoso.

La Universidad debe procurar un entorno laboral y relacional libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, a los que habría que sumar el acoso que también en ocasiones se produce por la orientación sexual.

El *Plan de Igualdad* de la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2012, establece como uno de sus objetivos «prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género»; y se propone la elaboración de un protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid.

Este protocolo tiene así como objeto, por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso; y, por otro, establecer un procedimiento que se aplique a la solución rápida de las reclamaciones relativas al acoso sexual y por razón de sexo, con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente protocolo se inspira en los siguientes principios:

- El compromiso de las Administraciones Públicas de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.
- El deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.

- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

En virtud del presente código de conducta, la Universidad se compromete investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, estableciendo como finalidad facilitar la resolución de los citados conflictos. Todo ello, obviamente, sin perjuicio de las correspondientes acciones penales que las víctimas puedan ejercitar en su caso.

2. MARCO NORMATIVO.

La normativa básica de referencia es, en especial, la siguiente:

- *Directiva 2006/54/CEE*, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- *Constitución española de 1978* (Arts. 9.2, 14, 18.1 y 35.1).
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres* (Arts. 48, 62 y disposición final sexta).
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* (Art. 14).
- *Real Decreto Legislativo 1/1995*, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2).
- *El Estatuto del Estudiante Universitario* el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre (Art. 7.b).
- *Primer Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid* (Objetivo 1.3).

3. MARCO CONCEPTUAL.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres* define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los siguientes términos (Art. 7):

1. 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”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como

mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad.

Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

4. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo tiene un doble de objetivo.

1. El desarrollo de medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte de la comunidad universitaria.
2. La tramitación y, en su caso, resolución, con las debidas garantías, de las denuncias presentadas por las víctimas.

Las disposiciones recogidas en este protocolo serán de aplicación a las personas pertenecientes a los colectivos que a continuación se relacionan, durante su permanencia en la Universidad de Valladolid.

- a) Personal Docente e Investigador de la Uva.
- b) Personal de Administración y Servicios de la Uva.
- c) Alumnado de la Uva.
- d) Cualquier persona de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la UVA, y que considere que ha sido objeto, por parte del personal o del alumnado de la Universidad, de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso sexual y por razón de sexo.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

La Universidad de Valladolid se compromete a la divulgación del presente protocolo, y propondrá la inclusión en el Plan de Formación de la Universidad de cursos sobre prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, así como de actividades de sensibilización y formación en esta materia para el personal que pueda ser designado como parte de la Comisión.

Este protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras y a las entidades suministradoras de la Universidad de Valladolid, y estará disponible desde el momento de su aprobación por el Consejo de Gobierno en las páginas web de la Secretaría General y de la Unidad de Igualdad.

6. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO.

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán *la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo*.

En relación con el primero de los objetivos de este protocolo la Unidad de Igualdad asumirá las siguientes funciones:

1. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todos los sectores de la comunidad.
2. Informar sobre los derechos de quienes forman parte de la comunidad universitaria en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Desarrollar una labor de difusión entre toda la comunidad universitaria del procedimiento y de las garantías previstas en el presente Protocolo.
4. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
5. Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los Tribunales de Justicia.
6. Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
7. Informar a la víctima de los servicios de salud laboral existentes así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
8. Poner en conocimiento de la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo de la existencia de alguna situación de acoso sexual o y por razón de sexo.

En relación con el segundo de los objetivos de este protocolo se constituirá y actuará la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión competente), que estará compuesta por:

- El Defensor o Defensora Universitaria que podrá delegar en su Adjunto/a, quien la presidirá y velará por la transparencia y equidad de la aplicación del protocolo.
- El Director o Directora de la Unidad de Igualdad de la UVA, que actuará de secretario o secretaria.
- Tres personas designadas por el Rector a propuesta de la Comisión de Igualdad (un miembro del PAS, otro del PDI y un o una estudiante).

Las personas nombradas tendrán un mandato de dos años, salvo que dejen de pertenecer al colectivo del que forman parte, en cuyo caso serán inmediatamente sustituidas.

Se procurará que las personas que formen parte de la Comisión posean una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre acoso.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento se iniciará *a instancia de la parte afectada* mediante escrito de queja dirigido al Rector/a, según el modelo que figura en el Anexo.

El escrito será presentado por la persona denunciante o, por la representación de los trabajadores y trabajadoras o de los estudiantes, autoridades académicas, familiares o personas de confianza de la persona afectada. Se entregará en la Unidad de Igualdad por duplicado, devolviéndose uno de los ejemplares sellado como justificante de su presentación.

La solicitud se remitirá a la presidencia de la Comisión competente que, en un plazo de 5 hábiles, reunirá a la Comisión.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso, tal y como éste ha sido definido, la Comisión competente lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

Si del escrito de queja se deduce la existencia de una situación que aún no es constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa pudiera acabar siéndolo, la Comisión competente, podrá proponer a la persona denunciante las actuaciones que se consideren oportunas para buscar una resolución informal que ponga fin a la situación denunciada y evite su repetición en el futuro.

Cuando se estime que la situación denunciada pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, la Comisión competente, remitirá el escrito de queja a la parte denunciada e iniciará la investigación y elaboración del informe pertinente.

Una vez oídas las partes, la Comisión competente podrá proponer a las autoridades competentes, medidas provisionales relativas a las condiciones de trabajo de las personas implicadas, mientras se tramita el procedimiento y siempre que las circunstancias de los departamentos, servicios o unidades afectados lo permitan.

La Comisión competente podrá recabar información y documentación así como practicar las pruebas y entrevistas que considere oportunas; dará audiencia a ambas partes, las cuales podrán acudir acompañadas de otra persona perteneciente a la Comunidad Universitaria; podrá requerir asistencia de los servicios de la universidad que estime pertinentes (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Gabinete de Psicología, entre otros).

Al final de su actuación la Comisión competente remitirá al Rector una propuesta escrita que contendrá las actuaciones realizadas, así como las medidas propuestas para dar solución al problema, que podrán incluir la recomendación de apertura de expediente disciplinario. En este caso se recomienda que la persona designada para ejecutar la instrucción tenga formación en temas de igualdad de género.

El plazo máximo para la remisión de esta propuesta de resolución no podrá exceder de veinticinco días hábiles a partir del inicio del procedimiento.

Contra la Resolución cabrá interponer los recursos legalmente establecidos.

7. CONSIDERACIONES GENERALES.

El procedimiento es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. En este sentido, se ha de informar que el inicio del procedimiento establecido en el presente protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidos en la normativa vigente. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo.

La Universidad podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria.

Toda la Comunidad Universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar en la resolución informal o para la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común.

8. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso. Se exigirá el deber de secreto a todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

A partir de la aprobación del presente protocolo por el Consejo de Gobierno, se realizará por la Comisión de Igualdad un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora del protocolo. La revisión del mismo se realizará, en su caso, cada dos años.

DISPOSICIÓN FINAL. ENTRADA EN VIGOR.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 9 de octubre de 2014.

El Rector,
Fdo.: DANIEL MIGUEL SAN JOSÉ



ANEXO

ESCRITO DE QUEJA

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO:

(Persona denunciante o Representante de los trabajadores/as o estudiantes, en su caso).

<i>En caso de no coincidir con la persona que supuestamente sufre la situación de acoso se deberá acompañar el escrito por una acreditación de la condición de representante de los trabajadores/as o estudiantes, fotocopia del DNI y un consentimiento de la persona presuntamente acosada)</i>	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
DNI:	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:	
CAMPUS:	TELÉFONO:
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID