



# Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

[www.unia.es](http://www.unia.es)

ELABORADO POR: 

Sevilla (Mayo 2015)

© de este informe: Universidad Internacional de Andalucía

[www.unia.es](http://www.unia.es)

# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	1
II: NORMATIVA DE REFERENCIA .....	3
III: DEFINICIONES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ÓRGANOS IMPLICADOS EN EL IMPULSO DE LAS ACTUACIONES.....	8
V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
VI. GARANTÍAS .....	13
VI. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO .....	14

## I. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

---

### 1.1 Exposición de motivos y justificación

---

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) es una institución de derecho e interés público a la que corresponde la gestión del servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación. Está dotada de personalidad jurídica que actúa de acuerdo con la legislación vigente en régimen de autonomía adscrita a la prestación del mencionado servicio. De igual modo, entre sus funciones contempla la generación, el desarrollo y la difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía inspirándose en los principios de igualdad, libertad, justicia y solidaridad. Además vela por la pluralidad y la comunicación, la transparencia informativa y la rendición de cuentas como responsabilidad social.

La compleja actividad universitaria, enmarcada en un mundo que cambia a gran velocidad, genera profundos cambios que si bien pueden ser de progreso y mejora, también pueden aparecer los denominados “riesgos psicosociales” que se acentúan de forma creciente.

La diversidad de las personas componentes de las plantillas en las instituciones, junto con los profundos cambios en los procesos y procedimientos de trabajo, son elementos que han influido de forma muy importante en la complejidad de las relaciones laborales en el momento actual. Esta realidad conlleva la aparición de múltiples situaciones de conflicto que pueden derivar en situaciones de acoso.

Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en concreto, crean ambientes laborales enrarecidos con consecuencias negativas para el funcionamiento del trabajo y para la productividad al generar tensión en la plantilla. Además baja el rendimiento de las personas acosadas al generarles inseguridad, tensión, miedo, derivando todo ello en absentismo laboral y en problemas de salud.

La UNIA se plantea como objetivo estratégico trabajar por un entorno libre de cualquier tipo de acoso, proclamando para toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto; a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades en contra de cualquier práctica que pueda suponer acoso, acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Y para ello se aprueba el presente documento que constituye un instrumento que pretende marcar las pautas a seguir en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la propia comunidad universitaria. **En**

**consecuencia**, se establecerán los principios y procedimientos para hacer frente a las situaciones de este tipo que pudieran darse en la institución.

## **1.2. Declaración de principios**

---

La UNIA, comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, considera que actuar frente a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo es una forma de defender la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y combatir cualquier manifestación de violencia machista y, por ello la UNIA efectúa la siguiente declaración de principios.

- El acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado contra la igualdad de las personas, por lo que son inaceptables y no deben ser tolerados.
- Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y, por ello se le garantizará un trato digno.
- Quienes padezcan algún tipo de acoso contarán con el apoyo total de la UNIA, que actuará con contundencia y diligencia.
- Se garantizará un entorno universitario exento de cualquiera de estas formas de acoso.
- Se actuará para prevenir y hacer lo posible por erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en su ámbito de actuación y no se tolerará comportamientos de este tipo.
- Se promoverán relaciones respetuosas entre el personal como mejor forma de prevenir las manifestaciones de acoso y defender la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

## II: NORMATIVA DE REFERENCIA

---

La UNIA en cumplimiento de los compromisos adoptados en su Plan de Igualdad, pretende facilitar la efectiva tutela de los derechos fundamentales de las personas y de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores y para ello se basa en el marco legislativo vigente en esta materia.

El marco normativo global en lo relativo a las Universidades lo establece la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril que modifica la Ley 6/2001 de 21 de diciembre, de las Universidades que establece en su preámbulo el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, introduciendo, además, la posibilidad de crear programas específicos de igualdad de género.

Se presenta a continuación las diferentes normas que configuran el marco legislativo directamente relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ordenado desde el ámbito internacional al autonómico.

### *Ámbito internacional*

**Las Naciones Unidas** en la *Resolución 48/104 de la Asamblea General* relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b) y alentado que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16). La *Plataforma de Acción de Beijing* reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (párr. 178).

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* de 1958.

### *Ámbito europeo*

La *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este principio se ha ampliado mediante diversas directivas que se

## Universidad Internacional de Andalucía

### PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

ocupan del acoso sexual, como la *Directiva 2006/54/EC* relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la *Directiva 2004/113/EC* relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Estas directivas exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios: dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo; prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y alentar a quienes emplean a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

#### ***Ámbito estatal***

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo (Artículo 62).

*La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (Artículo 4.7º.d).

*El Estatuto Básico del Empleado Público* recoge entre los derechos individuales el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (Artículo 14. h).

*Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, establece como infracciones muy graves, el acoso sexual cuando se produce dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13).

#### ***Ámbito autonómico***

*La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección (Artículo 30). Establece también la obligación de proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas (Artículo 33).

*Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía*, establece el marco de actuación de las Universidades para la prevención de violencia y la promoción de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

*Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.*

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016. UNIA, recoge la obligación de elaborar protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género (Acción 5.1) así como la obligación de articular la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación (Acción 5.2).



## III: DEFINICIONES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### 3.1 Definiciones

---

#### ***Acoso sexual***

*Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. [Artículo 3.6 Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad en Andalucía].*

*Claves del comportamiento:* No deseado / De índole sexual / Atenta contra la dignidad e intimidad.

#### Tipificación de conductas que suponen acoso sexual

- VERBALES: bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos o groseros, chantaje sexual, amenaza de colgar imágenes o videos íntimos sexuales de la persona, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, petición de favores sexuales...
- NO VERBALES: miradas lascivas, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías u otro tipo de imágenes y objetos, de contenido sexualmente explícito ...
- FÍSICAS: forzamiento sexual, acercamiento físico excesivo de carácter sexual, contacto físico de carácter sexual deliberado y no solicitado...
- TELEMÁTICAS: utilización sin consentimiento de cualquier tipo de imagen con contenido sexual explícito de la persona, envío o uso de cualquier tipo de mensaje escrito con contenido sexual ofensivo...

#### ***Acoso por razón de sexo***

*Situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. [Artículo. 3.7 Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad en Andalucía].*

*Claves del comportamiento.* Discriminación motivada por el sexo de una persona / Atenta contra la dignidad / Conductas ofensivas que se producen sistemáticamente.

#### Tipificación de conductas que causan acoso por razón de sexo

## **Universidad Internacional de Andalucía**

### **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Conductas discriminatorias u ofensivas por el hecho de ser mujer/hombre, dirigirse de manera ofensiva a la persona por ser mujer, menospreciar capacidades, habilidades o el potencial intelectual, humor sexista, ridiculizar a personas por asumir tareas asumidas tradicionalmente por el sexo opuesto, en caso de embarazo y/o maternidad: forzar a renunciar al lugar de trabajo o a los derechos y beneficios correspondientes...

### **3.2. Objeto**

---

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral. Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de la UNIA.

### **3.3. Ámbito de aplicación**

---

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Personal docente e investigador, que desempeña su actividad laboral en la UNIA e independientemente de su estatus profesional y su relación laboral con la misma.
- Personal de Administración y Servicios (PAS).
- 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 y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...). Se aplicará también al personal afecto a contratadas o subcontratadas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UNIA por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se dará a conocer a las distintas instancias colaboradoras, así como a las entidades suministradoras y a las empresas en las que los y las estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ÓRGANOS IMPLICADOS EN EL IMPULSO DE LAS ACTUACIONES

---

Este protocolo es una *vía de resolución interna* a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- La publicitación de este protocolo y ,como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

### 4.1. Órganos implicados

---

La **Comisión de Igualdad** es el órgano responsable del procedimiento correspondiéndole la toma de decisiones respecto al mismo.

La **Unidad de Igualdad** es el órgano de carácter operativo ante quien se pueden realizar consultas y denuncias. Se encargará de la ejecución y seguimiento del procedimiento, facilitando información sobre el mismo y realizando la propuesta de finalización del procedimiento a la Comisión de Igualdad.

Elaborará los informes de seguimiento, salvaguardará el cumplimiento del Protocolo y hará las propuestas de modificación del mismo ante la Comisión de Igualdad.

Asumirá, asimismo, la función de informar en materia de acoso sexual y de acoso sexista sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otros órganos o servicios de la universidad.

**Recursos Humanos y la Representación del personal trabajador** serán órganos de asesoramiento en relación con el procedimiento y la posible resolución de la denuncia.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**Jefatura del Departamento, Servicio y Unidad** afectada deberán conocer el inicio, desarrollo y resolución del proceso.

En cumplimiento con la medida 1 de la acción 5.2 del Plan de Igualdad, la persona de referencia será designada por la Comisión de Igualdad entre las integrantes de la Unidad de Igualdad o de la Comisión. En cada una de las sedes se designará una persona de referencia pasando así a colaborar con la Unidad de Igualdad.

## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

---

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo puede ser **iniciada** por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización (UNIA) que considera que se está produciendo esa situación.

**1.- Inicio del procedimiento.** Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo, ante la Unidad de Igualdad. La denuncia se presentará a la persona de referencia en sobre cerrado

**2.- Indagación y valoración inicial.** Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 10 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

- 2.1** Se mantendrán reuniones paralelas con las partes
- Se valorará el origen del conflicto y el riesgo a que puede estar expuesta la persona que denuncia.
  - Se informará sobre el procedimiento, los derechos reconocidos en el mismo y las acciones que pueden emprenderse.
  - Las reuniones serán mantenidas en un plazo no superior a 10 días laborables desde la recepción por escrito del modelo de queja.

- 2.2** Se informará a la Jefatura del Departamento, Servicio y Unidad, Recursos Humanos, Representación del personal, Comisión de Igualdad del inicio del procedimiento.

**3.- Propuesta de actuación.** En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

a) El *acuerdo entre las partes*, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

- Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada
- Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

- Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Unidad de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las parte
  - Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe.
- b) El *desistimiento*, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y elaborando un informe justificativo.
- c) *Continuación de la instrucción* según se detalla a continuación.

**4.- Continuación del procedimiento.** Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 30 y 60 días, realizando un careo entre las partes y continuando la investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

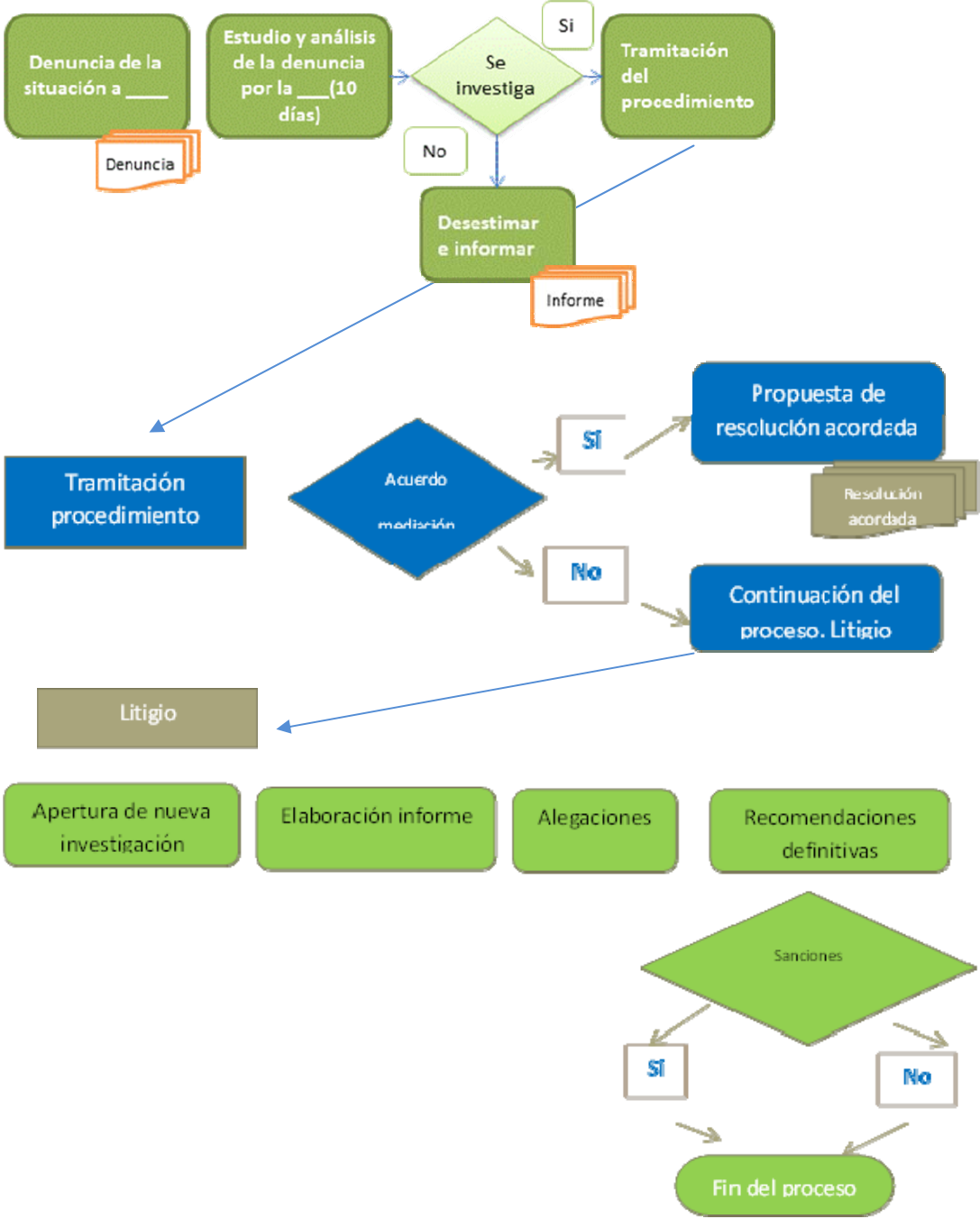
Todas las personas que conforman la UNIA estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.

**5.- Resolución.** Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará una informe detallado en la que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

**6.- Seguimiento y control.** Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliese la Resolución.

**7.- Medidas de protección.** Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendara cambio de trabajo a otro centro o no se cumpliese la Resolución adoptada.

Universidad Internacional de Andalucía  
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



## VI. GARANTÍAS

---

En todo el procedimiento se debe garantizar el respeto y confidencialidad, la aplicación de plazos, la protección de víctimas y restitución de sus condiciones laborales, la prohibición de represalias, la imparcialidad e igualdad de trato y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Los datos de carácter personal que se generen a partir de este protocolo, se regirán por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Se comunicará a toda la comunidad que se garantizan los siguientes derechos:

- *De la persona que presenta queja o denuncia*
  - Rapidez en la gestión de la queja o denuncia.
  - Posibilidad de ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, sí así lo decide.
  - Acceso a la información sobre la evolución del proceso en todo momento.
  - Garantía de confidencialidad y de que no existirá registro de denuncia en el expediente personal.
- *De la persona acosadora*
  - Ser informada de la queja o denuncia y recibir copia de la misma.
  - Responder a la queja o denuncia.
  - Ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso.
  - Estar informada de la evolución del proceso en todo momento.

En todo lo que no esté recogido en este Protocolo, el *Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía* se utilizará con carácter subsidiario.



## VII. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

---

El protocolo entrará en vigor previa aprobación del Consejo de Gobierno de la UNIA y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la Unidad de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día cada tres años.

## ANEXO. FORMULARIO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA	
Nº	Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad
<b>PERSONA DENUNCIANTE</b>	
Nombre y apellidos	
<div style="border: 1px dashed black; height: 20px;"></div>	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
PAS <input type="checkbox"/> PDI <input type="checkbox"/> Alumnado <input type="checkbox"/>	
ÁREA, FACULTAD, DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
<b>PERSONA DENUNCIADA</b>	
Nombre y apellidos	
<div style="border: 1px dashed black; height: 20px;"></div>	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
PAS <input type="checkbox"/> PDI <input type="checkbox"/> Alumnado <input type="checkbox"/>	
ÁREA O DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD