

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

13/6/2014



**Universidad**  
Zaragoza

Observatorio de Igualdad de Género. Vicerrectorado de Cultura y Política Social.  
Universidad de Zaragoza. Documento de Trabajo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza

## CONTENIDO

1. Introducción .....	3
1.1 Preámbulo .....	3
1.2 Justificación y antecedentes normativos .....	3
1.3 Principios de actuación .....	4
2. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo .....	5
2.1 Objetivos y ámbito de aplicación .....	5
2.1.1 Objetivo general .....	5
2.1.2 Objetivos específicos .....	5
2.1.3 Ámbito de aplicación .....	5
2.2 Definiciones .....	5
2.3 Compromisos .....	6
2.3.1 Compromiso de la Universidad de Zaragoza: .....	6
2.3.2 Representación sindical del personal de la Universidad de Zaragoza: .....	8
2.4 Criterios generales del procedimiento .....	8
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	9
3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización .....	9
4. Modo de actuación en casos de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	9
4.1 Consideraciones generales .....	9
4.2 Solicitud de actuación .....	10
4.3 Actuaciones previas .....	10
4.4 Procedimiento .....	11
4.5 Comité de asesoramiento .....	12
Anexo I: Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo .....	13
Anexo II: Asesoría confidencial .....	14

## 1 INTRODUCCIÓN

### 1.1 PREÁMBULO

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, que la Universidad de Zaragoza, como institución pública, tiene obligación de garantizar.

Para preservar estos derechos la Universidad de Zaragoza, a través del Vicerrectorado de Cultura y Política Social, el Secretariado de Política Social e Igualdad y el Observatorio de Igualdad de Género que desempeña las funciones de unidad de igualdad, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como, lógicamente, sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizará aplicando los principios de sigilo y confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad.

Debe recordarse que los comportamientos o conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas, que se tipifican como falta muy grave y, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, establece para este tipo de conductas.

Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria (entiéndase personal y estudiantes, en función de su estatuto) el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado principalmente en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

### 1.2 JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). La ley establece, específicamente, en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 51 de la citada ley, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el

acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Respecto al ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En ese sentido, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

A la vista de todo ello, con este protocolo la Universidad de Zaragoza quiere establecer un procedimiento para tratar de prevenir, en lo posible, estas conductas, así como, en última instancia, canalizar las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas y establecer el marco procedimental de aplicación.

### 1.3 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el presente protocolo se basa en los siguientes principios.

1. El compromiso de la Universidad de Zaragoza de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
5. La prevención frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

## 2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

### 2.1 OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la comunidad Universidad de Zaragoza y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

#### 2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar, formar y sensibilizar a los miembros de la comunidad universitaria de Zaragoza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas provisionales que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

#### 2.1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza, es decir: estudiantes, personal docente e investigador, administrativo y de servicios; incluidas las empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella.

### 2.2 DEFINICIONES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por **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.

**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Con independencia de lo anterior, el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica al acoso sexual como delito en los términos siguientes:

*1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

*3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

## 2.3 COMPROMISOS

### 2.3.1 COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:

1. La Universidad de Zaragoza, todos sus centros, departamentos, unidades y servicios, especialmente a través del Vicerrectorado de Cultura y Política Social<sup>1</sup>, debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la siguiente manera, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Esta norma establece específicamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<sup>1</sup> Se entiende aquí y en el resto del documento que el Vicerrectorado de Cultura y Política Social es la estructura organizativa con funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Zaragoza, tal y como indica la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 4/2007.

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

2. Asimismo, el presente Protocolo responde a las directrices establecidas en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En dicha Resolución se establece un modelo de protocolo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado, para acomodarlo a las necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación y que debe contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

- a) Ámbito que corresponda en cada caso.
- b) Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido protocolo.
- c) Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
- d) Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicar el protocolo.
- e) Tener en cuenta, especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

3. Con el fin de dar efectivo cumplimiento a lo preceptuado en la normativa citada y para asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria disfruten de un entorno académico y/o laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por ello:

***La Universidad de Zaragoza declara formalmente el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin restar importancia de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.*** Asimismo

- a) Promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo sus órganos.
- b) Se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo y que responderá a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril y en la normativa sobre régimen disciplinario.

- c) Prestará apoyo y asesoramiento a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. El presente protocolo determina los procedimientos acciones e instrumentos que permitirán prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para el caso en que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

### 2.3.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:

En aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de representación del personal que expresamente lo solicite.

## 2.4 CRITERIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio, por tanto, de las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas.

La comunidad universitaria tiene la obligación de actuar en los siguientes términos:

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables académicos o administrativos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo a través de la unidad de igualdad y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Toda persona que desempeña un puesto de responsabilidad en la Universidad de Zaragoza está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, en cuyo caso las actuaciones administrativas deberán respetar las reglas generales de prejudicialidad.

### 3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### 3.1 COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

El protocolo se difundirá a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, desde el Área de Política Social e Igualdad llevará a cabo campañas de sensibilización periódicas, así como cursos orientados a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres, como medidas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### 4 MODO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### 4.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Los miembros de la comunidad universitaria que consideren se encuentren sometidos a una situación de acoso deben tener en cuenta las siguientes pautas de actuación:

1. Evaluar si se concurren los elementos de una situación de acoso o no.
2. Ponerse en contacto, personalmente o por escrito con la ASESORÍA CONFIDENCIAL (Dirección Secretariado de Política Social e Igualdad UZ, Edificio Paraninfo 1ª planta) o comunicar al responsable académico competente la situación.
3. Guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, etc.)
4. En cualquier momento la persona interesada podrá solicitar la suspensión o bien el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión.
5. También en cualquier momento del proceso, la persona presuntamente acosada podrá utilizar cualquiera de los cauces procesales que ofrece la legislación. Si existe actuación judicial el procedimiento administrativo universitario quedará en suspenso hasta tanto no se pronuncien los citados Tribunales y determinen si aprecian la existencia de acoso. No obstante, de acuerdo con la persona presuntamente acosada, desde la Asesoría Confidencial podrá determinarse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico u organizacional. De tales medidas, en cualquier caso, se dará traslado al Rector o Rectora, para que adopte las que se consideren más convenientes.

6. En el supuesto de que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se sustanciará responsabilidad alguna en la figura del demandante, ni en la de los posibles testigos. No obstante, en el caso de que en el procedimiento se observe que los datos aportados o que los testimonios son falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario respecto de las personas responsables.
7. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria (incluidos los estudiantes) y personal de una empresa externa contratada o subcontratada por la Universidad de Zaragoza, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

#### 4.2. SOLICITUD DE ACTUACIÓN

1. La iniciación del procedimiento corresponde al Rector/a de la Universidad.
2. La Dirección del Secretariado de Política Social e Igualdad de La Universidad de Zaragoza dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Política Social, será la unidad administrativa encargada de tramitar el procedimiento. Este órgano administrativo centralizará y coordinará los trámites frente a las actuaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Corresponderá a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, realizar, si procediese, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico.
3. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Zaragoza dispondrá de una lista de personas de reconocida competencia en materia de género, salud laboral y resolución de conflictos interpersonales, que se denominará ASESORÍA CONFIDENCIAL y que actuará sobre las denuncias de los posibles supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Anexo II)
4. El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia, verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Con autorización de la persona presuntamente acosada podrán también presentar la denuncia los representantes de los trabajadores y de los estudiantes, en su caso, o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito (Anexo I), en la que figure un listado de incidencias lo más detalladamente posible.
5. La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica emitirá Informe en el que deberá valorar si son necesarias diligencias previas. Si la presunta víctima no está de acuerdo, entonces se iniciará la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.
6. Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, el órgano tramitador del procedimiento podrá proponer, en cualquier fase del Protocolo, cuantas medidas provisionales se estimen adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios y garantizar la eficacia del procedimiento. La adopción de las medidas provisionales deberá ser acordada por el Rector .

#### 4.3. ACTUACIONES PREVIAS

Atendiendo a los hechos denunciados, la Asesoría Confidencial, a instancia del órgano que tramita el procedimiento, podrá intentar resolver el conflicto que pudiera desembocar presuntamente en situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de un procedimiento previo, breve y sencillo, en el que las partes en conflicto puedan resolver sus diferencias.

En todo caso estas actuaciones sólo pueden tener lugar cuando la Asesoría Confidencial se encuentre ante unos hechos que no pueden calificarse todavía como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo.

#### 4.4. PROCEDIMIENTO

1. La solicitud de iniciación del procedimiento dará lugar a la apertura de un expediente informativo que se llevará a cabo por la Asesoría Confidencial, encaminada a la averiguación o investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas con legítimo interés, incluidos los posibles testigos.

2. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical u otra u otro acompañante a su elección.

3. El expediente informativo se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizándose el tratamiento reservado de las denuncias. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia se desarrollará con la máxima sensibilidad y respecto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

4. Finalizadas las actuaciones, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto o insuficiencia de indicios o acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c) Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al Rector o Rectora la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Igualmente se informará al Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y/o a la Gerencia, según competa en cada caso.

5. Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, en caso de desacuerdo con la misma.

6. La persona víctima de acoso y la persona denunciada podrán también solicitar la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO designado al efecto. Si bien la solicitud solo será atendida cuando se aporten nuevos elementos de juicio debidamente motivados en cualquiera de estos dos supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta a la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

En todo caso, deberá garantizarse que si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá resuitir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

#### 4.5. COMITÉ DE ASESORAMIENTO

1. La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días naturales. El informe se tendrá que emitir en el plazo de 5 días naturales.
2. El Comité de Asesoramiento estará constituido por:
  - a) El/la Vicerrector/a de Cultura y Política Social, o persona en quien delegue.
  - b) El/la Vicerrector/a de Profesorado, Estudiantes o Gerente según la naturaleza del caso
  - c) El/La director/a del Secretariado de Política Social e Igualdad de la UZ, o persona en quien delegue.
  - d) Un/a representante sindical designado por la Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza.
  - e) Un/a miembro de la Asesoría Confidencial que no haya participado en el proceso anteriormente.
3. Cuando el Comité de Asesoramiento lo estime necesario o a demanda de la víctima de acoso, podrá asistir un experto en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo, designado al efecto.
4. El Rector o Rectora, a la vista del informe de valoración inicial del Comité de Asesoramiento, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.





## ANEXO II: ASESORÍA CONFIDENCIAL

Componentes:

- Director/a Política Social e Igualdad
- Gerente
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales . Vigilancia de la Salud
- Profesores de la UZ de acreditada solvencia en asuntos jurídicos
- Expertos/as Psicología y Sociología
- Especialistas en Género