PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

PRO-0001

Información normativa

Fecha de aprobación:	1 de febrero de 2019
Órgano emisor:	Consejo de Gobierno
Estado:	Vigente

Relaciones normativas

Cita a:

- REAL DECRETO 33/1986, DE 10 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO *(RDE-0007)*
  Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, aplicable a los supuestos de acoso.

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación *(LEY-0004)*
  Marco de la carrera investigadora invocado por el Protocolo (2 referencias).
- REAL DECRETO 898/1985, DE 30 DE ABRIL, SOBRE RÉGIMEN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO *(RDE-0001)*
  Régimen disciplinario del profesorado universitario, aplicable a los supuestos de acoso (3 referencias).

Relacionada con:

- Reglamento de atención a la diversidad de género y para el acompañamiento a estudiantes trans en la Universidad de La Laguna *(REG-0022)*
  Reglamento de atención a la diversidad de género.
- Reglamento de Convivencia de la Universidad de la Laguna *(REG-0009)*
  Reglamento de Convivencia de la Universidad de La Laguna.
- PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA *(REG-0057)*
  Protocolo paralelo para los supuestos de acoso psicológico en el trabajo.

(Aprobado por el Consejo de Gobierno el 1 de febrero de 2019, acuerdo 2/CG 1-2-2019)

Índice de contenidos

PREÁMBULO

- I
- II

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Objeto del presente Protocolo
- Artículo 2. Principio general
- Artículo 3. Ámbito de aplicación
- Artículo 4. Derecho a la tutela judicial efectiva
- Artículo 5. Garantías

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA

- Artículo 6. Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Artículo 7. Acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas
- Artículo 8. Acciones de formación

CAPÍTULO III. QUEJAS, RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS

SECCIÓN I. LEGITIMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS

- Artículo 9. Legitimación
- Artículo 10. Presentación de quejas, reclamaciones y/o denuncias
- Artículo 11. Procedimiento
- Artículo 12. Inversión de la carga de la prueba
- Artículo 13. Asesoramiento y apoyo
- Artículo 14. Medidas cautelares y complementarias

SECCIÓN II. PERITAJE

- Artículo 15. Peritaje y deber de colaboración
- Artículo 16. Procedimiento de actuación

SECCIÓN III. RESOLUCIÓN

- Artículo 17. Conclusión del procedimiento

SECCIÓN IV. OFICINA DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA (OPRAS)

- Artículo 18. Composición
- Artículo 19. Funciones a desarrollar por el personal de la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista (OPRAS)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ANEXOS

- Anexo I. NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

Anexo II. DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA
Anexo III. RÉGIMEN JURÍDICO DE INFRACCIONES, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS
Anexo IV. OTRAS NORMATIVAS Y NOTAS TÉCNICAS DE REFERENCIA
Anexo V. OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS
Anexo VI. ACRÓNIMOS
Anexo VII. FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO SEXISTA
Anexo VIII. CONSENTIMIENTO INFORMADO
Anexo IX. FLUJOGRAMA DE POSIBLE ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA
DOCUMENTO ORIGINAL

PREÁMBULO

I

La Universidad de La Laguna asume su compromiso con la igualdad real y efectiva y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, incluyendo el derecho a que toda persona sea tratada con respeto a su dignidad e intimidad.

El acoso sexual y el acoso sexista, este último también denominado acoso por razón de sexo, atentan contra este derecho de las personas trabajadoras y el alumnado y contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres; por lo que la Universidad de La Laguna afirma tajantemente que no tolerará el acoso sexual ni el acoso sexista y se compromete a prevenir este tipo de prácticas en el ámbito laboral y académico y a garantizar la debida protección frente a las mismas.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de La Laguna aprobó el 22 de diciembre de 2014 su Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista, de acuerdo con lo que se establece en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), en la Ley Orgánica 4/2007 (LOMLOU) por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, en la Ley Canaria 1/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI), y en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación [1]. El presente Protocolo sustituye al anterior e incluye los compromisos alcanzados en el Claustro celebrado el 15 de mayo de 2018.

[1] Esta y otra normativa relacionada se puede consultar en los Anexos.

La Universidad de La Laguna persiste en su voluntad política de 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 con las debidas garantías jurídicas, asegurando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y la posibilidad del establecimiento de medidas cautelares, complementarias y otras medidas oportunas, de acuerdo con la legislación vigente. Como resultado de este interés en la formación e información, la Universidad de La Laguna ha incluido como obligatorio un curso que aborda cuestiones fundamentales de esta materia para todos

los primeros cursos de grado.

Asimismo, insiste en la relevancia que para esta institución tiene la prevención del acoso sexual y del acoso sexista como medida indispensable para evitar el sufrimiento que este acoso causa en las víctimas, y así como para mejorar el clima de trabajo, de estudio y de rendimiento laboral y académico al entender que los factores relacionales y organizativos pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas en este sentido. Es por ello que la prevención del acoso sexual y del acoso sexista en la Universidad de La Laguna se aborda desde la perspectiva de la promoción de la igualdad, siendo además conscientes de que el colectivo más numeroso de esta universidad no es el de su personal, sino el de su alumnado.

La reforma del Protocolo acomete la ampliación del ámbito de aplicación para incluir al personal de la Fundación General de la Universidad así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la Universidad de La Laguna, incluyendo al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de La Laguna por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se añade a este Protocolo la posibilidad de que la Universidad de La Laguna actúe de oficio ante la existencia de indicios razonables de conductas de acoso sexual y sexista. En este sentido, es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso sexual y de acoso sexista, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente. Otro elemento fundamental en la reforma del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista es la creación de la Oficina para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista (OPRAS), dependiente funcionalmente de la Unidad de Igualdad de Género y desde la que se llevará a cabo todo el procedimiento relativo a los casos de acoso sexual y acoso sexista. La creación de esta oficina no solo permitirá una mayor dedicación a las labores de prevención del acoso sexual y acoso sexista y una atención personalizada y profesional ante los posibles casos sobre los que haya que actuar, sino que además dotará de personal técnico especializado a la Unidad de Igualdad de Género.

II

En definitiva, la Universidad de La Laguna manifiesta mediante el presente Protocolo una actitud de tolerancia cero frente a la violencia y el sexismo en general en el ámbito universitario y se compromete a:

Rechazar todo tipo de acoso sexual y acoso sexista, 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 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.

Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o el acoso sexista, a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización.

Acompañar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y de acoso sexista. Dotarse de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser

constitutivas de acoso sexual y acoso sexista y, adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan. Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Identificar y difundir quiénes son las personas o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja, reclamación o denuncia.

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.

En cualquier caso, toda la comunidad universitaria debe contribuir a garantizar un entorno en el que se respete la dignidad y la salud de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto del presente Protocolo

1. El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista que se apliquen a: a) La prevención de situaciones de acoso sexual y de acoso sexista, principalmente a través de tres tipos de actuaciones: las acciones de formación a la comunidad universitaria; las acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas; y las evaluaciones de riesgos psicosociales y ambientales, con la consecuente aplicación de medidas preventivas o correctoras.

- b) La solución con garantías de celeridad de las quejas, reclamaciones y/o denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la Universidad de La Laguna 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 de acoso sexista, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

1. Las correspondientes definiciones de aplicación quedan explicitadas en el Anexo II.

Artículo 2. Principio general

1. Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la Universidad de La Laguna o que preste servicios en ella deberá respetar la dignidad del alumnado, plantilla y demás personas que presten servicios en esta Universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una queja, reclamación y/o denuncia relativa a acoso sexual o acoso sexista con arreglo al procedimiento previsto en el mismo. 2. La aplicación del presente Protocolo ha de ser sensible a las peculiaridades que diferencian a

todos los colectivos incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia del régimen jurídico de su vinculación con la Universidad.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. El ámbito de aplicación subjetivo del presente Protocolo incluye a mujeres y hombres pertenecientes:

- a) Al Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de La Laguna.
- b) Al Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de La Laguna.
- c) Al Alumnado de la Universidad de La Laguna.
- d) Al personal de la Fundación General de la Universidad de La Laguna.
- e) Al personal becario.
- f) A cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la Universidad de La Laguna, incluyendo al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de La Laguna 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 LOIEMH. Por un lado, porque en virtud del artículo 46.2 de la LOU, contempla también las situaciones de acoso sexual y acoso sexista que puedan concernir al alumnado 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, aún bajo la dependencia jurídica de terceros, prestan sus servicios en el ámbito de la Universidad de La Laguna. En este último caso, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la Universidad de La Laguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), en lo relativo a la obligación de coordinación de actividades empresariales cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas. Asimismo, la inclusión de este colectivo resulta pertinente en virtud de los dispuesto en los artículos 4 apartado 2, letras c) y e) y 17 del ET.

1. El presente Protocolo se dará a conocer a la Fundación General de la Universidad y a todas las empresas que presten servicios a la Universidad de La Laguna y a aquellas empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, con el alcance que proceda en cada caso.
2. Además, quedará bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el apartado 1 cuya vinculación con la Universidad de La Laguna hubiese concluido a causa de una situación de acoso sexual o acoso sexista y que invoque el presente Protocolo en el plazo de un año desde la fecha en la que acabó dicha relación.

Artículo 4. Derecho a la tutela judicial efectiva

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso sexual o sexista en el ámbito de la Universidad de La Laguna, tiene derecho a presentar queja, reclamación y/o denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones penales y/o civiles

que pudieran corresponder.

Artículo 5. Garantías

Se establecen las siguientes garantías del procedimiento:

1. Respeto y protección a las personas: La Universidad de La Laguna adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas 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. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria, sindical, estudiantil u otra persona acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
2. Confidencialidad y anonimato: 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 quejas, reclamaciones y/o denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la queja, reclamación y/o denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, y de las personas que testifican, preservando así su identidad.
3. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, 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 para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias por acoso sexual y acoso sexista, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
6. Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la queja, reclamación y/o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la denunciante como la demandada. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
7. Protección y garantía de indemnidad: La Universidad de La Laguna se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso sexual o acoso sexista, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), o las que actúen como instructoras en expedientes disciplinarios por materias comprendidas en el ámbito del presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia, personas de su círculo cercano o sobre sus bienes , trato injusto o

desfavorable, persecución, o discriminación. Cualquier acción de represalia en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá al órgano competente, sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada y/o por la propia Universidad de La Laguna, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.

8. Representación unitaria y sindical del personal y representación estudiantil de la Universidad de La Laguna: En la aplicación del presente Protocolo es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria, sindical y estudiantil en la prevención, denuncia de situaciones de acoso, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados y del estudiantado que expresamente lo solicitan. En cualquier caso, toda la comunidad universitaria contribuirá a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.
9. Derecho a la Información. Las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de La Laguna, así como la representación estudiantil y la representación de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a recibir anualmente la información derivada de la aplicación del Protocolo. A estos efectos, anualmente la Unidad de Igualdad de Género remitirá el informe anual sobre el acoso sexual y sexista en la Universidad de La Laguna que debe incluir información sobre el número de denuncias presentadas, los supuestos de archivos, los casos de resolución preventiva, los supuestos de aplicación del Protocolo, los casos que derivaron en la apertura de expedientes disciplinarios, los supuestos enviados al Ministerio Fiscal, y sobre la adopción de medidas cautelares y complementarias. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales y estudiantiles tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA

Artículo 6. Evaluación de Riesgos Psicosociales

Una parte de la prevención del acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de La Laguna se centra en la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de este tipo de acoso a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales y cuestionarios validados para su diagnóstico que aplica el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La Universidad de La Laguna incluirá el acoso sexual y el acoso sexista dentro de sus planes de evaluación de riesgos laborales, al objeto de poder conocer sobre una base científica qué colectivos o grupos de personal y alumnado son más susceptibles de sufrir estos tipos de acoso en cada centro de trabajo/estudio.

A través de estas evaluaciones se identifican los factores generadores de riesgo para la salud y se define el personal expuesto. Luego se implementan las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar estos riesgos, se hace seguimiento y se comprueban los resultados de las mismas. El objetivo de la Universidad de La Laguna no es solo la prevención de los riesgos, sino también la promoción de la salud de su personal.

La Universidad de La Laguna procurará implicar a todo su personal en la evaluación de riesgos psicosociales. A tal efecto, vinculado al Plan de Igualdad de Género, se llevará a cabo una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro, departamento, etc., asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral relativas a la prevención del acoso.

La Universidad de La Laguna llevará a cabo un diagnóstico de los centros en los que haya riesgos para la salud del alumnado en general y específicos para las alumnas, así como de las medidas existentes para la prevención y eliminación de dichos riesgos y proponer y aplicar medidas correctoras en su caso. También analizará si en los lugares destinados al alumnado en prácticas externas según los convenios vigentes se cumplen las medidas de referencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la igualdad en la calidad de los destinados a mujeres y hombres; y si procede, implementar medidas correctoras, además de regular que los nuevos convenios de prácticas externas y sus actualizaciones deberán incorporar cláusulas al respecto que garanticen dichas condiciones.

Artículo 7. Acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas

Las acciones de difusión e información en esta materia comprenderán:

- a) Las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna.
- b) La elaboración de una guía destinada a toda la comunidad universitaria, informando de las consecuencias y efectos del presente Protocolo, sobre criterios para la detección de casos y sobre los procedimientos aplicables a las quejas, reclamaciones y/o denuncias en materia de acoso sexual y de acoso sexista.
- c) La existencia en las páginas web de la Universidad de La Laguna, de la Unidad de Igualdad de Género y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual y del acoso sexista, con especial atención a la difusión del presente Protocolo y de la guía elaborada. Progresivamente, se irán incorporando a estos espacios otros materiales de interés que se vayan generando, como los códigos de buenas prácticas. A estos efectos, se prevé que las webs institucionales de otras unidades organizativas (Facultades, Escuelas, etc.) tengan enlace directo a estos espacios y recursos.
- d) El desarrollo de campañas informativas periódicas dirigidas al PDI, PAS, alumnado, entidades de prácticas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, del compromiso de la Universidad de La Laguna con la “tolerancia cero” ante estas situaciones. La periodicidad mínima de tales campañas ha de ser anual. Al inicio del curso académico se difundirá masivamente a través de correo electrónico.
- e) En relación a las empresas contratistas, el Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna incluirá medidas destinadas a facilitar la coordinación con las mismas en esta materia como realizar los cambios necesarios para que en la ejecución de contratos públicos que se celebren, se incluyan cláusulas sociales con perspectiva de género con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluso la posibilidad de establecer penalizaciones al incumplimiento de dichas cláusulas.
- f) Las estadísticas desagregadas por sexo y colectivo implicado de las consultas, casos resueltos, plazos y tipo de resolución que las unidades organizativas competentes realicen periódicamente se incluirán en los

diagnósticos, seguimientos y evaluaciones del correspondiente Plan de Igualdad de Género. Todo ello se difundirá en la página web de la Unidad de Igualdad de Género. Su ejecución estará en función de la disponibilidad de recursos humanos.

- g) La Universidad de La Laguna se dotará de instrumentos adecuados para el diagnóstico periódico del acoso sexual o acoso sexista en los reconocimientos médicos de su plantilla.
- h) Por otro lado, la Universidad de La Laguna, a iniciativa de la Unidad de Igualdad de Género, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y las representaciones sindicales y estudiantiles, 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 de acoso sexista en el ámbito de la Universidad. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas. Los resultados de dicho estudio se considerarán como indicadores, con un propósito triple:
    - i. Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
    - ii. Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las otras medidas preventivas.
    - iii. Para incorporarlos al correspondiente diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

Artículo 8. Acciones de formación

En consonancia con las previsiones del Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, las acciones de formación en materia de acoso sexual y acoso sexista comprenderán:

1. La inclusión en los Planes de Formación (PDI y PAS) de 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. 2. La definición anual de programas formativos en esta materia destinados al alumnado, preferentemente mediante su oferta a través del Catálogo Oficial de Actividades Universitarias de acuerdo con el Reglamento de Reconocimiento de Créditos por Participación en Actividades Universitarias en Enseñanzas Oficiales de Grado.
2. La oferta de seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y del acoso sexista especialmente dirigidos a personas con responsabilidades de gestión en el ámbito docente, administrativo, así como a representantes del personal y del alumnado, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo. También se facilitará la aplicación y propuesta de distintos tipos de medidas relacionadas con la ejecución de las actuaciones previstas en el presente Protocolo. 4. Cuantas otras medidas y avances formativos para la mejora de competencias del personal y alumnado de la Universidad de La Laguna relacionados con otros aspectos de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres puedan tener efectos positivos en la prevención de las conductas de acoso sexual y acoso sexista en esta Universidad.

CAPÍTULO III. QUEJAS, RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS

SECCIÓN I. LEGITIMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS

Artículo 9. Legitimación

1. Podrá presentar queja, reclamación y/o denuncia:

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria o persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de una conducta de acoso sexual o acoso sexista en el ámbito de la Universidad de La Laguna.
- b) La representación del personal y del alumnado.
- c) Cualquier otra persona o grupo de personas que, siendo integrantes de la comunidad universitaria, tengan conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de la Universidad de La Laguna.

1. En los dos últimos supuestos anteriores la presunta víctima podrá ratificar por escrito la queja, reclamación y/o denuncia cuando no sea ella quien la presente directamente. De no mediar esta, la Universidad investigará los hechos y, si procede, actuará de oficio continuando con el procedimiento.

Artículo 10. Presentación de quejas, reclamaciones y/o denuncias

1. La presentación por escrito de la denuncia se hará ante la Unidad de Igualdad de Género dirigida a la “Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista” (en adelante, OPRAS) creada específicamente para desarrollar este cometido.
2. Las quejas o reclamaciones no formalizadas por escrito ante la OPRAS serán tomadas en consideración en atención a su gravedad, a efectos de poner en marcha el procedimiento establecido en este Protocolo.

Artículo 11. Procedimiento

1. La OPRAS pondrá en conocimiento del Rector o Rectora, de la Unidad de Igualdad de Género y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el contenido de la queja, reclamación y/o denuncia presentada.
2. La OPRAS decidirá, conjuntamente con la Unidad de Igualdad de Género y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en el plazo de cinco días:

- a) No admitir a trámite la denuncia cuando sea evidente que lo que se ha planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta decisión se le manifestará por escrito y de forma razonada a la persona denunciante. Si se aprecia que la denuncia es susceptible de ser tramitada por otro servicio de la Universidad la OPRAS la enviará al ámbito correspondiente.
- b) Resolución preventiva. Cuando la OPRAS, con el apoyo de la Unidad de Igualdad de Género y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentre ante una conducta o comportamiento que aun no siendo constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podría propiciarlo, emitirá resolución con el objetivo

de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación de riesgo.

- c) Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, de lo que también será informada la presunta víctima. En este caso también se propondrán las medidas alternativas o cautelares que se deben adoptar.

1. Con la activación del Protocolo la OPRAS debe solicitar un informe reservado a través de un peritaje especializado cuyas conclusiones le deberán ser remitidas en un plazo no superior a 20 días. El análisis del contenido del peritaje lo hará la OPRAS que deberá asesorarse con la Unidad de Igualdad de Género y con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a la hora de tomar las medidas preventivas necesarias. Del resultado del análisis la OPRAS podrá solicitar al Rector o Rectora el establecimiento de medidas cautelares o proponer, si ha lugar, el cierre del caso si los hechos analizados así lo aconsejan.
2. De todos los pasos que se lleven a cabo, así como del resultado final, se dará información a la presunta víctima.

Artículo 12. Inversión de la carga de la prueba

De acuerdo con reglas probatorias, 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 13. Asesoramiento y apoyo

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, la Universidad de La Laguna, a través de la Unidad de Igualdad de Género y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá asesorar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible. Tanto la Unidad de Igualdad de Género como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales apoyarán a la presunta víctima de acoso en el transcurso de aplicación del Protocolo.

Artículo 14. Medidas cautelares y complementarias

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, previo informe de la OPRAS y con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de Género y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Rector o Rectora adoptará las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse, impedir que la supuesta víctima continúe expuesta a la situación denunciada, atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

SECCIÓN II. PERITAJE

Artículo 15. Peritaje y deber de colaboración

1. La OPRAS ordenará, en un plazo no superior a cinco días, si fuese el caso, la práctica de la información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje psicológico. A estos efectos, se garantizará el derecho de la presunta víctima a que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

2. La Universidad de La Laguna dispondrá de una relación de profesionales de fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. El Rector o Rectora o persona en quien delegue las competencias en materia de prevención de riesgos laborales será la responsable del nombramiento de las personas integrantes de esta lista. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género, avalada por el Consejo Asesor de la Unidad de Igualdad de Género, según criterios públicos establecidos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje psicológico.
3. La comunidad universitaria y cualquier persona que preste servicios en la Universidad de La Laguna tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género 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 legislación administrativa vigente serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

Artículo 16. Procedimiento de actuación

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde:

1. Tomar las declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que estas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias y/o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales y riesgos de otro tipo sobre las personas implicadas.
2. Llevar a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevar un informe a la OPRAS, resolviendo sobre la compatibilidad de conducta de acoso sexual o acoso sexista, proponiendo asimismo, con el conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

SECCIÓN III. RESOLUCIÓN

Artículo 17. Conclusión del procedimiento

1. Recibido el informe de la OPRAS, el Rector o Rectora podrá, en el plazo de 20 días, incoar el oportuno expediente disciplinario, establecer medidas cautelares o decidir, si ha lugar, el archivo del expediente e informará a las partes de la resolución. 2. Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en Derecho con conocimiento en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y con estudios de género avalados por el Consejo Asesor en materia de Igualdad de Género de la ULL.
2. Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o una vez incoado este se observan conductas que pudieran ser constitutivas de delito, el Rector o Rectora lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal. Si finalmente se admitiera a trámite judicial la causa, la Universidad de

La Laguna se personará como acusación particular.

SECCIÓN IV. OFICINA DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA (OPRAS)

Artículo 18. Composición

En el marco de la Unidad de Igualdad de Género y bajo su dependencia funcional se crea la OPRAS, dotada de una persona (PAS) con licenciatura o grado, con formación en materia de género y especial conocimiento en el ámbito del acoso sexual y acoso sexista; también contará con una persona (PAS) funcionaria para la gestión y custodia de la documentación relacionada con esta oficina.

Artículo 19. Funciones a desarrollar por el personal de la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista (OPRAS)

1. Desarrollo técnico de políticas de información y concienciación sobre igualdad y acoso sexual y acoso sexista en el seno de la comunidad universitaria:
    - a) Diseño de campañas de sensibilización para el alumnado de nuevo ingreso.
    - b) Diseño y propuesta de cursos o seminarios para que se incluyan en los planes de formación en materia de igualdad para el profesorado y PAS.
    - c) Elaboración de programas de concienciación entre el alumnado de segundo curso de grado en adelante y de los másteres en colaboración con las facultades y escuelas.
    - d) Coordinación del programa de actividad institucional relacionada con la semana del 8 de marzo (Día internacional de la Mujer) y el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
    - e) Dar respuesta pública a los casos de violencia sexual y violencia sexista en Canarias con actos puntuales en colaboración con el Gabinete del Rector o Rectora.
    - f) Coordinación del trabajo sobre igualdad con los y las responsables de esta materia en las facultades y escuelas.
    - g) Programación de ciclos culturales sobre igualdad, feminismo, machismo, acoso sexual y acoso sexista, etc.
    - h) Realización de informes técnicos sobre inclusión de materias de igualdad en los planes de estudio.
    - i) Realización de informes sobre acoso sexual y acoso sexista en la Universidad.
    - j) Elaboración del informe anual sobre los casos de acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de La Laguna para su presentación en Consejo de Gobierno.
    - k) Dará apoyo a la Unidad de Igualdad de Género en cuestiones que se precisen sin menoscabo de sus funciones prioritarias en relación al acoso sexual y acoso sexista.

2. Tramitación de denuncias de acoso sexual y acoso sexista:
    - a) Recepción de las denuncias presentadas por acoso sexual y acoso sexista.
    - b) Entrevista a la persona denunciante.
    - c) Delimitación del alcance de la denuncia.
    - d) Activación motivada del Protocolo.
    - e) Propuesta del nombramiento de la persona encargada del peritaje al Rector o Rectora en el plazo establecido por el Protocolo.
    - f) Supervisión de las fechas de entrega del informe pericial y, en su caso, remisión al Rector o Rectora con celeridad para, si ha lugar, iniciar la incoación de expediente disciplinario.
    - g) Propuesta a la Rectora o Rector de las medidas cautelares necesarias para proteger a las víctimas de acoso sexual y acoso sexista.
    - h) Desarrollo de un plan que permita la atención psicológica de las víctimas de acoso.
    - i) Información a la víctima del estado de la denuncia y de las medidas cautelares adoptadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Durante el periodo de tiempo que transcurra desde la aprobación del presente Protocolo hasta la dotación de la OPRAS del personal previsto en este documento, las quejas, reclamaciones o denuncias serán presentadas ante la Secretaría General y gestionadas por el Negociado de Rectorado.

ANEXOS

Anexo I. NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

La normativa básica de referencia para el presente protocolo es la siguiente:

- En primer lugar, el artículo 1.2 del Título Preliminar de los Estatutos de la Universidad de La Laguna (aprobados por Decreto 89/2004 de 6 de Julio del Gobierno de Canarias), establece que la organización y funcionamiento de la ULL “se inspira en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad” sin que nadie pueda sufrir discriminación por razón de sexo, entre otras.
- En segundo lugar, el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE, 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, define el acoso por razón de género o sexista y el acoso sexual, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- En tercer lugar, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (conocido como Convenio de Estambul), que incluye, entre otras manifestaciones de la violencia de género, la violencia psicológica, el acoso y el acoso sexual, establece en su artículo 18.3 que las medidas preventivas “se basen en una comprensión fundamentada en el género de la

violencia contra la mujer", "se concentren en los derechos humanos y la seguridad de la víctima" "y estén dirigidas a evitar la victimización secundaria" [2].

- En cuarto lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), recoge en su artículo 7 los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

    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.

    Asimismo, el artículo 48.1 de la LOIEMH establece la obligación de promover en cualquier empresa [3] "condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Para ello señala que podrán establecerse medidas a negociar con la representación de trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

    Y, en el apartado 2 de este mismo artículo, se dispone que la representación de las y los trabajadores deberá "contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

    Como concreción de la obligación establecida en el apartado 1 de dicho artículo, por lo que se refiere a la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, el artículo 62 de la LOIEMH establece que: "Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

    - a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
    - 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 o de 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 queja o denuncia” [4].

- En quinto lugar, el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) reconoce al alumnado universitario el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, entre otras, “en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos” (46.2.b), así como el derecho a recibir un trato no sexista (46.2.j).
- En sexto lugar, el artículo 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, Ley 7/2007, de 12 de abril) reconoce a todo el personal público el derecho “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y el artículo 52 del EBEP establece, entre los deberes del personal público, la necesidad de actuar conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, el artículo 53 del EBEP establece que su comportamiento deberá basarse en “el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna” por razones tales como el género, el sexo o la orientación sexual, entre otras.
- En séptimo lugar, los artículos 4 —apartado 2, letras c) y e)— y 17 del 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 (ET), reconocen a las trabajadoras y trabajadores el derecho a no sufrir discriminación directa o indirecta por razón de sexo (entre otras) para el empleo, o una vez se les ha empleado, así como el derecho al “respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso” por razón de orientación sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras.
- En octavo lugar, el artículo 7 del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, establece entre los derechos comunes, individuales o colectivos, del alumnado universitario: el derecho a “la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos” (7.1.b); y, el derecho a “recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (7.1.w). Para la plena efectividad de todos los derechos recogidos en los artículos 7 al 11 de dicho Estatuto, su artículo 12 obliga a las universidades a informar al alumnado sobre los mismos y facilitarle su ejercicio. Obliga asimismo a garantizar el ejercicio de tales derechos mediante procedimientos adecuados y, en su caso, a través de la Defensoría Universitaria.
- En noveno lugar, la Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI), establece en su artículo 33 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que:
    - a) “1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de

códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- b) En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
- c) Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.
- d) Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- e) La consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos."

- En décimo lugar, el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias, en su Disposición Adicional Sexta, establece la necesidad de promover condiciones de trabajo que favorezcan la eliminación de la discriminación por razón de sexo y que prevengan y protejan contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de acuerdo con la LOIEMH, la LCI y la restante normativa de aplicación. A tales efectos, cada Universidad negociará con su Comité de Empresa medidas de acción positiva, tales como protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, los códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, entre otras.

Finalmente, el artículo 77 del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias recoge el compromiso de las Universidades Canarias para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, de acuerdo con el artículo 48 de la LOIEMH, establece que el Comité de Empresa contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la Gerencia de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. Igualmente dispone que durante el periodo de vigencia del Convenio "se arbitrarán, de forma negociada entre la Gerencia y el Comité de Empresa, procedimientos específicos para su prevención, incluyendo la elaboración de un código de buenas prácticas, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran llegar a formular quienes hayan sido objeto del mismo".

Asimismo, el artículo 72 de este mismo Convenio dispone que cualquier miembro del Personal de Administración y Servicios Laboral "podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Universidad abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda del cual se dará cuenta al Comité de Empresa".

[1] Aunque la ULL no forma parte de la Administración General del Estado (en adelante, AGE), ni mantiene con la misma una relación de vinculación o dependencia, dicha normativa puede considerarse indicativa de cómo

concretar en el ámbito de las Universidades públicas españolas la mencionada obligación (artículo 48.1) en lo que se refiere a la caracterización y eventual contenido del protocolo de actuación en esta materia.

Anexo II. DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA

1. Definiciones

La Directiva 2006/54/CE y la LOIEMH consideran que el acoso sexual y el acoso sexista son conductas discriminatorias [5]. Por su parte, el artículo 9 de la LOIEMH garantiza la indemnidad frente a posibles represalias a las personas que presenten quejas o denuncias frente a este tipo de comportamientos u otros que también puedan atentar contra el principio de igualdad entre mujeres y hombres [6]. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de la LOIEMH.

- 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”, según la LOIEMH (artículo 7.1).
- Acoso por razón de sexo (sexista): “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”, según la LOIEMH (artículo 7.2).
- Según la LOIEMH “se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” (artículo 7.3), así como toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3), quedando estas conductas estrictamente prohibidas [7]. Y además establece que “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 7.4).
- Indemnidad frente a represalias: también de acuerdo con la LOIEMH (artículo 9), “se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

[2] De acuerdo con Naciones Unidas, por victimización secundaria se entiende la victimización producida no como resultado directo del acto delictivo, sino por la respuesta de las instituciones y personas individuales en relación con la víctima.

[3] Entendiéndose por empresa cualquier entidad —de Derecho Público o de Derecho privado— con personal a su servicio y por lo que hace a este. Es por ello que la obligación referida pesa también sobre las Universidades públicas. Incide también en ello el artículo 51 de la LOIEMH cuando atribuye a las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el deber, entre otros, de “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Además, según el artículo 14.5 de la LOIEMH, uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos debe ser la “adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la

violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo".

[4] Aunque la ULL no forma parte de la Administración General del Estado (en adelante, AGE), ni mantiene con la misma una relación de vinculación o dependencia, dicha normativa puede considerarse indicativa de cómo concretar en el ámbito de las Universidades públicas españolas la mencionada obligación (artículo 48.1) en lo que se refiere a la caracterización y eventual contenido del protocolo de actuación en esta materia.

[5] Téngase en cuenta que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no. Lo fundamental es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

[6] Según la LOIEMH, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

[7] La LOIEMH considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1). La discriminación indirecta por razón de sexo la define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2). Y además establece expresamente que "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad" (artículo 8).

2. Clasificaciones orientativas

Cualquier intento de acotar, si quiera con carácter no exhaustivo, un listado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista constituye un ejercicio estéril, si bien tanto la doctrina científica [8] como la doctrina judicial [9] han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual quid pro quo también conocido como "chantaje sexual", y el "acoso sexual ambiental") que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora. En este sentido, y con mera intención descriptiva y pedagógica, se presentan a continuación algunas clasificaciones y ejemplos que puedan orientar la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso sexista en la ULL.

En primer lugar, las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas y de distinta intensidad. En ocasiones nos encontraremos ante un solo episodio, y en otras se dará una repetición de las mismas o distintas conductas. Podemos estar ante conductas de carácter verbal, no verbal o físicas, con muy distinta tipología, como pueden ser miradas y gestos, realizar observaciones de doble sentido o insinuantes, bromas, mostrar material pornográfico, realizar propuestas comprometedoras, manoseo, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales con o sin chantaje incluido, etc.

Una clave para detectar lo que constituye acoso sexual es que se trata de una conducta de carácter sexual indeseada, no bienvenida y no solicitada por la persona afectada, que atenta contra su dignidad y se juzga incorrecta en el ámbito de las relaciones laborales o académicas. Asimismo, es fundamental destacar, que en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la

dignidad es discriminatorio por razón de sexo [10] (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género [11].

Estas claves resultan especialmente útiles para detectar también situaciones de acoso sexual en las que se vea involucrado el alumnado universitario, dado que son más inclusivas que la conceptualización más generalizada del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, donde se suele entender como toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección empresarial o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

La política en materia de acoso sexual que se acordó en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004 ponía de relieve que el acoso sexual se refiere a un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona objeto del mismo, que lo considera impropio. Por tanto, recomendaba que para distinguir el acoso sexual de las relaciones sexuales o sociales que se establecen en un marco de libertad y reciprocidad, es importante que la persona objeto del comportamiento que no desea y juzga impropio, comunique claramente a quien ha iniciado esa conducta que no es bien recibida y la considera inaceptable (ya sea mediante comunicación directa, o a través de una tercera persona). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la expresión asertiva de dicho rechazo es más fácil que se produzca entre iguales, que cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se sienta intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica (laboral, académica o social). Por lo tanto, no es un requisito imprescindible y, de hecho, la LOIEMH no lo incluye en su definición del acoso sexual.

La política de la OIT recomienda que la persona que considere ser o haber sido víctima de acoso sexual tome tan pronto como sea posible unas notas personales que describan el incidente o incidentes, sin olvidar datos básicos como fecha, lugar y otras personas presentes o que tengan conocimiento de ello. La OIT describe diversos comportamientos susceptibles de constituir acoso sexual cuando resultan no deseados e impropios, y que clasifica en las siguientes categorías:

- Comportamientos físicos de carácter sexual: tocamientos, palmadas, pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado.
- Conducta verbal de carácter sexual: insinuaciones verbales, comentarios de tipo sexual acerca de la apariencia física, solicitud de favores sexuales, o las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas.
- Conducta verbal ofensiva: chistes de carácter sexual, flirteo ofensivo, observaciones lascivas, comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona.
- Conducta no verbal de carácter sexual: exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.

De la doctrina científica y la jurisprudencia se desprenden dos tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral (o académico) intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral/académica evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, suspenso, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual que afecta generalmente al entorno, al ambiente de trabajo o estudio, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo o sobre su progreso académico. En este caso se trataría del acoso por parte de compañeros o compañeras de trabajo o estudio, o de otros colectivos universitarios, ocupen o no un puesto de jerarquía superior. Así mismo, dentro del acoso sexual ambiental es posible distinguir dos subtipos [12]. Por un lado, el ACOSO SEXUAL POR AMBIENTE SEXISTA, que no pretende conseguir cooperación sexual, pero son comportamientos físicos, verbales y simbólicos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas. Y por otro, el ACOSO POR ATENCIÓN SEXUAL INDESEADA, en el que una persona recibe una atención sexual indeseada y no correspondida (sigue siendo acoso ambiental porque no media chantaje, pero son conductas más invasivas y personalizadas que el mero ambiente sexista).
- Chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por una persona que ocupa un puesto superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo (o estudio) de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional/académica, el salario, etc. Quienes acosan tienen poder para decidir sobre la relación laboral (o el progreso académico), es decir, ocupan puestos jerárquicamente superiores o pueden influir en las decisiones que desde estos puestos se toman. Es la forma más grave de acoso sexual.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista los siguientes comportamientos:

- Bromas o chistes o gestos de contenido sexual que resultan desagradables o incluso ofensivos.
- Comentarios sexuales de carácter grosero que resultan molestos.
- Se exhiben materiales que resultan ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico (por ejemplo, en un aula, despacho, correos electrónicos, etc.).

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada los siguientes comportamientos:

- Se intenta que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee (sobre su vida sexual o la de quien intenta forzar la conversación).
- Alguien es objeto de comentarios sexuales sobre su persona que le resultan ofensivos (por ejemplo, sobre su apariencia, o sobre sus preferencias o hábitos sexuales).
- Alguien es objeto de una especial atención o amabilidad hacia su persona, y este trato le incomoda porque percibe un interés sexual al que no desea corresponder.
- Miradas exageradas o lascivas que incomodan.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo.

- Repetidas invitaciones a quedar fuera de la universidad para salir de copas o tomar algo, pese a manifestaciones de rechazo.
- Tocamientos, rozamiento o caricias con carácter deliberado, innecesario y más o menos sutil, que incomodan.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (por ejemplo, un trato preferente laboral o académico) por someterse a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Insinuaciones de recibir algún tipo de represalia (laboral, académica u otra) si no se accede a cooperar con ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Represalias puntuales por negarse a acceder a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales de una persona (si las represalias fueran reiteradas y sistemáticas a partir de dicha negativa pasarían a considerarse acoso sexista en los términos que se definen más abajo).

Cualquiera de los comportamientos arriba mencionados, ya sea de forma aislada o junto con otros, pueden servir de indicador para detectar situaciones de acoso sexual.

En segundo lugar, dentro del acoso sexista (por razón de sexo, también conocido como acoso por razón de género) se puede entender toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada por personas que ocupan puestos de jerarquía tanto superior, como igual o inferior y que tiene relación o como causa los estereotipos o prejuicios de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, por el hecho de ser mujer u hombre, con frecuencia para forzarla a que se vaya. En general se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo (o estudio) de la víctima, y pudiendo poner en peligro su empleo (o progreso académico), en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares. Es decir, lo que diferencia el acoso sexista del mero acoso psicológico o laboral es el motivo sexista desencadenante de las conductas hostigadoras, el contenido sexista de alguna de las mismas (por ejemplo, insultos o burlas sexistas) y su carácter discriminatorio por razón de género.

Según la jurisprudencia, el mobbing o acoso psicológico es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición sistemática tiene efectos perniciosos. Se describe, por tanto, el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia la víctima desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que ésta mantiene una subordinación de hecho. Dicho comportamiento hostil es reiterativo y persistente en el tiempo, pudiendo adoptar variantes tan diversas como infravalorar sus capacidades, asignarle tareas sin sentido, hacerle el vacío, ningunearla, ocultarle de información, tratarla de forma vejatoria, etc.

No obstante, mientras que en el mobbing o acoso psicológico la reiteración de los comportamientos resulta fundamental para su identificación, en el caso del acoso sexista, por tratarse de un acoso con carácter discriminatorio (dirigido a la persona no por ser quién es a nivel individual, sino por identificarla como miembro de un determinado grupo social), el requisito de reiteración no resulta tan clave y, de hecho, la LOIEMH no lo incluye

en su definición del acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexista o por razón de sexo los siguientes comportamientos (lista no exhaustiva) y en general cualquiera de los que constituyen acoso laboral/psicológico cuando estén fundamentalmente desencadenados por o relacionados con los estereotipos y prejuicios de género, en función del sexo u opción sexual de la víctima. Es decir, cuando las conductas hostigadoras se dirigen hacia la víctima no por su identidad individual sino por razón de ser mujer u hombre (y las expectativas o prejuicios de género que ello despierta en la persona acosadora) o porque ha reclamado o ejercido derechos en materia de igualdad de género:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo (o sobre los conocimientos, y las habilidades de las mujeres o de los hombres en general).
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico, ideología u opción sexual. Por ejemplo, comentarios homófobos, insultos sexistas, descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria.
- Las burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, por no someterse a un acoso sexual previo o por denunciarlo.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

Para detectar comportamientos que en su reiteración pueden ser constitutivos de acoso sexista, puede ser también útil acudir a la doctrina científica, en alguna de las clasificaciones de conductas de acoso psicológico en el trabajo según factores, como la de Zapf, Knorz y Kulla (1996) [13] que se describe a continuación, siempre que podamos establecer algún vínculo entre tal/es conducta/s reiterada/s y, por ejemplo, algún tipo de actitud misógina, machista, homófoba, o sexista por parte de la persona hostigadora, o situación de sobrerepresentación de las personas de su sexo, frente al de la víctima de tales comportamientos:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- Desde un puesto de jerarquía superior se restringe a la persona las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros y compañeras
- Prohibir a compañeros y compañeras que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes
- Asignar tareas con datos erróneos (habitualmente iniciales)

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

Violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos y voces de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos.
- Criticas permanentes al trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores acerca de la víctima.

Pueden consultarse otras conductas y actitudes encuadradas en el concepto de acoso laboral/psicológico clasificadas por factores, en las Notas Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) con números 476 y 854, o en trabajos tales como los de Heinz Leymann [14], Marie-France Hirigoyen

[15], Rolf Van Dick y Ulrich Wagner [16] o Ángel Fidalgo e Iñaki Piñuel [17], entre otros.

Además, el INSHT tiene un Diario de Incidentes que ha elaborado para que cualquier persona pueda identificar y registrar indicios de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo. En dicho inventario se distinguen hasta 10 tipos de conductas diferentes de violencia psicológica, y se recomienda a la persona que acuda a consultar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de su empresa o institución, cuando haya completado dicho Diario.

Finalmente, aunque tanto el acoso sexual como el acoso sexista se consideran faltas disciplinarias muy graves (tal y como se pone de manifiesto en el Anexo III), es importante considerar en la identificación de estos comportamientos algunas condiciones agravantes. Entre estas cabe mencionar la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad de la persona acosadora), la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, el abuso de 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 presencia de conductas intimidatorias o represalias, la reincidencia, la pluralidad de víctimas, las graves consecuencias psicológicas en la víctima (debidamente acreditadas), aspectos de especial vulnerabilidad de la víctima (por ejemplo, por su edad, condición de extranjera, algún tipo de diversidad funcional, su relación laboral no indefinida o su relación de carácter no laboral), el acoso durante los procesos de selección del personal o de becas, el entorpecimiento de la investigación mediante presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, académico o familiar.

Por el contrario, se suelen considerar circunstancias atenuantes que la persona agresora no tenga anotada sanción alguna previa en su expediente, o que haya procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

[8] Véase: Lousada Arochena, J.F. (2005). "La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral", en Cuadernos de Derecho Judicial, Nº 7, pp. 321-392. Y del mismo autor (2003): "El acoso moral por razón de género", en Aranzadi Social, Nº 5, pp. 1243-1256.

[9] Vid. STS (Penal), de 26 de abril de 2012.

[10] Mackinnon, C.A. (1979). Sexual Harassment of Working Women. A case of Sex Discrimination. New Haven y Londres: Yale Univ. Press.

[11] El artículo 3.b de la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, considera, entre otras manifestaciones de la violencia de género, a los efectos de esta Ley canaria, "el acoso sexual, que incluye aquellas conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, prevaliéndose el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la víctima de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de la misma". Asimismo, el artículo 4.b de esta Ley, establece las situaciones de violencia laboral y docente como una de las categorías en las que clasifica las situaciones de violencia contra las mujeres en función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima. Las define como situaciones que se operan por quienes sostienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, prevaleciéndose de una

posición de dependencia, frente a los mismos, de la víctima. Más recientemente, el artículo 3.a del Convenio de Estambul dispone que por «violencia contra la mujer» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Asimismo, según el artículo 3d) del mismo Convenio: Por «violencia contra la mujer por razones de género» se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. Dentro de tales formas de violencia incluye, entre otras, la violencia psicológica, el acoso y el acoso sexual (Arts. 33, 34 y 40).

[12] Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., y Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. Basic and Applied Social Psychology, 17, 425-445.

[13] Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 215-237.

[14] Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at the workplaces. Violence and Victims, 5, 119-125. Autor responsable del primer cuestionario para medir el mobbing, el LIPT, adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. Psiquis, 24(2), 59-66.

[15] Hirigoyen, M.F. (2001), El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paidós.

[16] Van Dick, R. y Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. British Journal of Educational Psychology, 71(2), 243-259.

[17] Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema, 16(4), 615-624.

Anexo III. RÉGIMEN JURÍDICO DE INFRACCIONES, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista) constituyen, por expresa dicción de la LOIEMH, conductas discriminatorias, lo que pone de manifiesto su naturaleza de ilícitos (laborales o administrativos) pluriofensivos, por cuanto no sólo afectan a la dignidad, la libertad y honor de la víctima, sino, además, a su derecho a la igualdad y a no sufrir trato discriminatorio. En este sentido, el artículo 95.2.b del EBEP tipifica como faltas muy graves toda acción que suponga discriminación por razón de sexo, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Igualmente, y en el ámbito laboral, el artículo 8, apartados 13 y 13 bis, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS) califica como infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [18]. Asimismo, esta ley tipifica otras infracciones graves [19] y muy graves [20] relacionadas con el incumplimiento de obligaciones del empresariado y del personal en materia de prevención de riesgos laborales, una perspectiva fundamental a la hora de considerar el régimen jurídico relacionado con la omisión del deber de comunicar los casos de acoso que sean conocidos, o de coordinarse para su prevención, entre otras obligaciones [21], puesto

que ambas formas de acoso son riesgos psicosociales.

Consideración aparte merece el delito de acoso sexual (tipificado en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal) y el acoso por razón de sexo constitutivo de delito (cuando resulte encuadrable en el delito de acoso grave regulado en el artículo 173 del mismo cuerpo legal). Ambas situaciones quedan al margen de la potestad disciplinaria de las Administraciones públicas, si bien incumbe a estas el deber de denunciarlas —y, por ende, la capacidad de reconocerlas— ante el orden penal de la Jurisdicción.

Además, es preciso destacar que el régimen jurídico de faltas y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista en la ULL no puede desligarse del ámbito subjetivo de aplicación del presente Protocolo, que se proyecta sobre colectivos varios y heterogéneos, sometidos a diferentes regímenes jurídicos, derivados de normas de ámbito general, algunas con rango de ley y comprensivos, además, del correspondiente régimen disciplinario.

Por tanto, los procedimientos disciplinarios stricto sensu a que hubiere lugar tras la aplicación del presente Protocolo quedan fuera de las previsiones de éste, debiendo atenerse a las reglas disciplinarias establecidas en la normativa que resulte de aplicación a cada uno de los colectivos incluidos dentro de su ámbito subjetivo.

No obstante, dada la heterogeneidad de normativas aplicables a los distintos colectivos de la ULL, se presenta a continuación a título informativo y por su carácter eventualmente disuasorio, una descripción de las especificidades de régimen jurídico de infracciones, sanciones y procedimientos disciplinarios en materia de acoso sexual y de acoso sexista aplicables a los distintos colectivos de las universidades públicas canarias, en el momento de aprobación del presente Protocolo.

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista será el regulado en el EBEP, en los convenios laborales aplicables al personal de las universidades canarias [22] (teniendo en cuenta que en el caso del PDI Laboral, el artículo 49.2 de su Convenio asimila dicho régimen al del PDI funcionario), en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, y en el Reglamento de Disciplina Académica del alumnado.

1. Infracciones del Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS-L)

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 65.3.1 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.3.16 del Convenio PAS-L)

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- La grave desconsideración a los compañeros y compañeras, a personas en puestos de superioridad o subordinación jerárquica, o con la ciudadanía (artículo 65.2.1 del Convenio PAS-L)
- Las ofensas, tanto verbales como escritas (artículo 65.2.10 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.2.13 del Convenio PAS-L).

Se considerará falta leve la incorrección con el público, los compañeros y compañeras, o subordinados y subordinadas (artículo 65.1.1 del Convenio PAS-L).

Las sanciones correspondientes serán las reguladas en artículo 96 del EBEP y en el artículo 66 del Convenio PAS-L, teniendo en cuenta que el procedimiento disciplinario para cada tipo de faltas viene recogido en los artículos 67 a 69 del mismo Convenio.

Conviene asimismo destacar que las personas en puestos de superioridad jerárquica que toleren o encubran las faltas de las personas subordinadas incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la ULL y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento (artículo 71 del Convenio PAS-L). Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 del EBEP).

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años, y las muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador o trabajadora a quien se ha expedientado (artículo 70 del Convenio PAS-L).

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas muy graves a los 3 años. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora (artículo 70 del Convenio PAS-L).

2. Infracciones del PAS funcionario y del Personal Docente Investigador (PDI funcionario y laboral)

De acuerdo con artículo 95.2.b) del EBEP constituye falta muy grave toda actuación que suponga acoso por razón de orientación sexual, acoso sexual o acoso sexista.

En cumplimiento del artículo 95.3 del EBEP, las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma. Es por ello que, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, se considerarán faltas graves:

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave
- La tolerancia por parte de quienes ocupan puestos de superioridad jerárquica respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de las personas en puestos subordinados a su cargo
- La grave desconsideración con quienes se mantenga relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras
- El atentado grave a la dignidad del funcionariado o de la ULL
- La grave falta de consideración con las personas administradas.

Según el artículo 60 del mismo cuerpo legal, se considerará como falta leve la incorrección con el público, con quienes se mantenga relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 95.4 del EBEP se considerarán faltas leves las que se determinen en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad las personas funcionarias que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 EBEP). Además, en el caso del PDI, las Autoridades académicas, sea cual fuere su rango o cargo, que toleren o encubran la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria, incurrirán en responsabilidad y se procederá a las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico para su corrección (artículo 19.3. del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario).

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el artículo 96 del EBEP, que a su vez recoge una reserva de ley para el eventual establecimiento de cualquier otra medida sancionadora. El artículo 98 del mismo corpus normativo se ocupa de concretar las condiciones del procedimiento disciplinario. Sin olvidar lo establecido a este respecto por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y las especificidades disciplinarias establecidas para el PDI en los artículos 15 y siguientes del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año (artículo 97 del EBEP). El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Infracciones del alumnado

A los efectos de régimen disciplinario aplicable al alumnado universitario, y en tanto no se dicte disposición general en este ámbito, se estará lo dispuesto en el Capítulo III del Título I del Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprobó el Reglamento de disciplina académica, y en todo su contenido, salvo lógicamente aquellas disposiciones no conformes con el ordenamiento constitucional.

Según lo establecido en el artículo 5 de dicho Decreto se considerarán faltas graves del alumnado:

- La ofensa grave de palabra u obra, a estudiantes, funcionariado y personal laboral de la ULL. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente Protocolo.
- La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra el profesorado. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente Protocolo.
- La reiteración de faltas menos graves. Según el mismo artículo se consideran faltas menos graves las palabras o hechos indecorosos, entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente Protocolo.

Las sanciones a aplicar al alumnado serán las correcciones establecidas en el artículo 6 de dicho Reglamento. Asimismo, según el artículo 7 del mismo, quienes indujeren a la comisión de una falta incurrirán en la corrección

señalada para la misma, aunque no se hubiere consumado, y en la misma forma se procederá contra quienes toleren o encubran las faltas graves o menos graves de otras personas.

Además, en su artículo 13, el Decreto establece la necesidad de que las correcciones de las faltas graves y menos graves se impongan en virtud de expediente con audiencia de la persona interesada. La instrucción del expediente será igualmente necesaria en el caso de las faltas leves en atención a la prohibición existente de que se impongan sanciones administrativas sin procedimiento previo. El procedimiento para la imposición de sanciones se encuentra recogido en el artículo 14 del mismo Decreto.

4. Infracciones del personal de empresas contratistas

En el supuesto que el sujeto activo de la presunta conducta de acoso —sexual o sexista— sea personal al servicio de empresas contratistas de la ULL, el procedimiento puede resultar más complejo puesto que son estas empresas las que mantienen la relación de sujeción especial, y a ellas corresponde la potestad disciplinaria sobre estas personas, cuyo ejercicio queda fuera del presente Protocolo.

No obstante, por lo que hace a la prevención de tales conductas y a la adopción de eventuales medidas cautelares, deberá tenerse en cuenta lo establecido por el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación entre la empresa principal y las empresas contratistas, en lo relativo a la adopción de las medidas preventivas necesarias, así como el régimen de obligaciones y responsabilidad de la empresa principal.

[18] En concreto, el artículo 8.13 de la LISOS prevé como infracción muy grave el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. En el artículo 8.13 bis tipifica también como infracción muy grave el acoso por orientación sexual y el acoso sexista, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el cargo directivo, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

[19] Según el artículo 12 de la LISOS, también se consideran infracciones graves no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de la plantilla o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, y el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que con ello se cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de medidas de protección colectiva o individual; así como no adoptar el empresariado y los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o el empresariado a que se refiere el artículo 24.4 de la LPRL, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

[20] Y también aplicable a la materia que nos ocupa, el artículo 13 de la LISOS tipifica como infracciones muy graves, la adscripción de trabajadoras o trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del personal; y en general, no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave

e inminente para la seguridad y salud del personal.

[21] En este sentido, el artículo 29 de la LPRL establece obligaciones en materia de prevención de riesgos que resultan aplicables a cualquier trabajador o trabajadora, a fin de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresariado. Así, concreta que con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresariado, deberán, entre otras, informar de inmediato a quien desempeña un puesto superior jerárquico directo, y al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de la plantilla; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de la plantilla en el trabajo; o cooperar con el empresariado para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal. Finalmente, dispone que el incumplimiento de dichas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario del personal funcionario o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

[22] El artículo 49.2. del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias (BOC nº 124, de 26 de junio de 2012) establece que la tipificación y graduación de faltas y sanciones, su régimen de prescripción, así como los principios informadores del ejercicio de la potestad disciplinaria, el procedimiento disciplinario y las medidas provisionales que corresponda adoptar, serán los aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios. En cambio, el PAS laboral de la ULL tiene su propio régimen disciplinario recogido en el Título XI del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias, publicado en BOC nº 222 de 18 de noviembre de 2013.

Anexo IV. OTRAS NORMATIVAS Y NOTAS TÉCNICAS DE REFERENCIA

1. La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE nº 130, de 1 de junio), de la que dimana 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 al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE nº 189, de 8 de agosto). El presente Protocolo lo toma como referencia, junto con los protocolos homólogos de las Universidades de Cádiz y Jaume I, entre otros, adaptándolos a las peculiares características de la ULL.
2. El Convenio de Estambul, en su artículo 7.2 destaca la necesidad de velar para que se “pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes”. Y en el artículo 56, se concretan aspectos básicos que deberán incorporar las medidas legislativas u otras de protección de las víctimas para salvaguardar sus derechos e intereses, incluidas sus necesidades específicas cuando actúen en calidad de

testigos, en todas las fases de las investigaciones y procedimientos judiciales, en especial velar por “que tanto ellas como sus familiares y testigos de cargo estén al amparo de los riesgos de intimidación, represalias y nueva victimización”; mantenerlas “informadas, según las condiciones establecidas en su derecho interno, de sus derechos y de los servicios existentes a su disposición, así como del curso dado a su demanda, de los cargos imputados, del desarrollo general de la investigación o del procedimiento y de su papel en el mismo, y de la resolución recaída”; darles “de conformidad con las normas procedimentales de su derecho interno, la posibilidad de ser oídas, de presentar elementos de prueba y de exponer sus puntos de vista, necesidades y preocupaciones, directamente o a través de un intermediario, y de que éstos sean examinados”; proporcionarles “una asistencia adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente expuestos y considerados”; o velar por “que se puedan adoptar medidas para proteger la vida privada y la imagen de la víctima”, entre otros aspectos recogidos en dicho artículo. Así mismo en su artículo 18.4 establece que “la prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito”. El artículo 15.1 establece la obligación de impartir o reforzar la formación a profesionales que traten con víctimas o autores de cualquier tipo de violencia de género, en materia de prevención y detección de dicha violencia, igualdad entre mujeres y hombres, necesidades y derechos de las víctimas, así como sobre la manera de prevenir la victimización secundaria. También el artículo 28 dispone que quienes por razón de sus profesiones tengan razones serias para creer que se ha cometido un acto grave de violencia de género y que hay riesgo de que se produzcan nuevos actos graves de violencia, deberán presentar denuncia a las organizaciones o autoridades competentes. Asimismo, el artículo 27 obliga a adoptar las medidas necesarias para alentar la denuncia por parte de toda persona testigo de la comisión de este tipo de violencia o con serias razones sobre el riesgo de comisión o reiteración de tales actos. Y el artículo 11 regula la recogida de datos de investigación en esta materia “con el fin de estudiar sus causas profundas y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas tomadas”, así como “evaluar la amplitud y las tendencias de todas las formas de violencia” incluidas en dicho Convenio.

3. La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, y que obliga a garantizar una amplia protección integral de las víctimas antes, durante y después del proceso penal (artículos 8, 9, 18, 20 y 22). Asimismo, establece que, quienes en virtud de su profesión hayan de tratar con la víctima, deberán tener una formación especializada que facilite la comprensión de su situación desde un trato respetuoso, profesional y no discriminatorio, que evite su victimización secundaria o reiterada (artículo 25). En el artículo 26 se insiste en la necesaria cooperación y coordinación interna y externa para medidas de información, concienciación, investigación y educación, entre otras.
4. La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que en su artículo 184 tipifica el acoso sexual como delito. También el Título IX de esta Ley recoge diversos artículos aplicables en relación a los delitos contra la Administración Pública. Sin olvidar la subsunción penal que el acoso por razón de sexo encuentra en los delitos genéricos contra la integridad moral, concretamente en los tipos regulados en sus artículos 173.1, párrafo segundo y 174.
5. El Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4.2.e) recoge el derecho al respeto a su intimidad y a la consideración

debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual y frente al acoso sexual y acoso sexista. Además, en su artículo 54.2.g) se consideran entre los supuestos de incumplimiento contractual, motivo de despido, estos tres tipos de acoso.

6. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 5.4, establece que las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de trabajadores y trabajadoras.
7. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y que establece la tutela de los derechos fundamentales y las libertades públicas en sus artículos 177 a 184.
8. La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, establece en su artículo 19.1.i), de acuerdo con la LOIEMH, que para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, tendrán legitimidad los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de las personas afiliadas o asociadas a dichas entidades. Asimismo, cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal. Y establece, asimismo, que, en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, la persona acosada será la única legitimada.
9. El Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.
10. El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
11. La Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, establece en su artículo 12 que las personas responsables de las empresas, así como representantes de las y los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen la obligación de comunicar a la Administración competente la existencia de situaciones acreditativas de violencia contra las mujeres, cualquiera que fuere su procedencia, especialmente en los casos de malos tratos y acoso sexual.
12. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dispone en su artículo 4.7 que “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.
13. El Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

14. La Resolución del Parlamento Europeo 2001/2369 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI)) de 20 de septiembre de 2001.
15. El Real Decreto Ley 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.
16. La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
17. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afecta a las Universidades en su condición de administraciones públicas.
18. La Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.
19. El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero).
20. La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud del personal en el trabajo.
21. 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 agentes sociales europeos, contempla diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
22. La Constitución Española de 1978, en sus artículos 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1.
23. 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 nº 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
24. En el Marco de Naciones Unidas: el documento “Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres” (1985) establece que los Estados deben tomar medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. En el año 1992 el Consejo Económico y Social de la ONU aprobó una Declaración sobre Violencia contra las Mujeres en el que se incluía expresamente el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo; la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) aprobó la Plataforma de Acción que también incluye la erradicación del acoso sexual; y la Resolución de la Asamblea firmada en Nairobi, 12 de mayo de 2006, sobre la forma en que los parlamentos pueden y deben promover medios eficaces para combatir la violencia contra la mujer en todos los ámbitos.
25. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE nº 183, de 30 de julio).
26. El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
27. La Nota Técnica de Prevención (NTP) 476. El hostigamiento psicológico.

28. La NTP 507. Acoso sexual en el trabajo (establece la definición, prevención y actuación en la empresa en la lucha contra el acoso sexual en el trabajo).
29. La NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.
30. Las NTP 891 y 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral.

Nota: la numeración de este anexo reproduce la del documento original, en el que los apartados 26 y 28 presentan duplicidades y saltos de numeración.

Anexo V. OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS

1. Artículos, capítulos y libros monográficos

1. AGUILAR RÓDENAS, C.; ALONSO OLEA, M.J.; MELGAR ALCATUD, P. y MOLINA ROLDÁN, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. SIPS - Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, 16, 85-94.
2. BUSTAMANTE RUANO, M.A. (2011). El acoso sexual en el trabajo. Negociación colectiva: convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas. Valencia: UGT-PV.
3. CARBONELL VAYÁ, E.J.; GIMENO NAVARRO, M.A. y MEJÍAS GARCÍA, A. (2008). El acoso moral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico. Valencia: Tirant lo Blanch.
4. CONDE COLMENERO, P. (2009). El acoso laboral en el empleo público. Granada: Comares.
5. DIEHL, C.; REES, J. y BOHNER, G. (2012). Flirting with disaster: Short term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. Aggressive behavior, 38, 521-531.
6. GIL RUIZ, J.M. (Coord.), (2013). Acoso sexual y Acoso por razón de sexo: Actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya.
7. GUTEK, B.A., MURPHY, R.O. y DOUMA, B. (2004). A Review and Critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ). Law and Human Behavior, 28(4), 457-482.
8. Instituto de la Mujer (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. Estudio elaborado por Inmark S.A. Estudios y Estrategias.
9. LEYMANN, H. (1996). Mobbing. La persécution au travail. París: Éditions du Seuil.
10. LEYMANN, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
11. MARCOS GONZÁLEZ, J.M., y MOLINA NAVARRETE, C. (Coords.), (2007). El "Mobbing" en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo. Cizur Menor: Thomson Aranzadi.
12. MARTÍNEZ ABASCAL, VICENTE-ANTONIO (2008). El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial. Valencia: Tirant lo Blanch.
13. PALUDI, M., y PALUDI C.A., Jr. (Eds.), (2003). Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives. Westport, CT: Praeger/Greenwood.

14. PÉREZ DEL RÍO, T. (2012). La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. Lan Harremanak, 25, 123-154.
15. PINA, A. y GANNON, T.A. (2012). An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. Journal of Sexual Aggression, 18 (2), 209-232.
16. PIÑUEL, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.
17. RAVER, J.L, y GELFAND M.J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. Academy of Management Journal, 48, 387-400.
18. ROJAS RIVERO, G.P. (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Albacete: Bomarzo.
19. SEBASTIÁN, M. L.; CÁRDENAS, S. T. y LLANO, M. (2008). Sistema de Análisis Triangular del Acoso en el Trabajo (SATA): un enfoque preventivo del mobbing. En P. Mondelo; M. Mattila; W. Karwowski; y A. Hale (Eds.), Proceedings of the Sixth International Conference on Occupational Risk Prevention.
20. VELASCO PORTERO, M.T. (2011). Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras (2ª edición). Madrid: Tecnos.
21. WELSH, S. (1999). Gender and sexual harassment. Annual Review of Sociology, 25, 169-190.
22. WILLNESS, C. R., STEEL, P., y LEE, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. Personnel Psychology, 60, 127-162.

2. Guías, protocolos y otros documentos orientados a la intervención

1. Guía para combatir el acoso sexual en el trabajo. Confederación Sindical Internacional (2008). http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/laogen/?q=node/845
2. Guía Sindical frente al Acoso Sexual. CC.OO. (2011). http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf
3. Protocolo de actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral. UGT (abril 2004). http://www.ugt-upm.es/doc/ACCI%C3%93NSOCIAL-violencia_de_genero.pdf
4. Manual divulgativo del Ministerio de Igualdad sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo (2010). http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/recursos-en-linea/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-desexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf
5. Herramienta de apoyo nº 9 “Acoso sexual y Acoso por razón de sexo”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-deApoyo-n_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf
6. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado (2011). http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf
7. Propuesta de Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo. EMAKUNDE (2011). http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Violencia/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf
8. Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo de la Universidad de Cádiz (2011). http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910
9. Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en la Universitat Jaume I de Castelló (2011).

http://www.uji.es/bin/uji/norm/cu/asset-c.pdf

10. Documento presentado en la reunión celebrada en la Universidad de Málaga los días 9 y 10 de octubre de 2006. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos. http://www.uv.es/preven/Prevencio/Ergonomia_psicosociologia/Actuaciones_CRUE.pdf
11. Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, en la sesión celebrada el 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen Directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria. http://www.crue.org/Sostenibilidad/Documents/acuerdo-consejo-de-universidades.pdf
12. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades (2008). http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1237990077_GUIA_VGU_print.pdf
13. La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2011). http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf
14. Documentos de la Red Solidaria de Víctimas de Violencia de Género en las Universidades. http://www.observatorioviolencia.org/bbpp-proyecto.php?id_proyecto=180
15. Guía de prevención y sensibilización contra la violencia sexual. Instituto Andaluz de la Mujer y AMUVI (2013). http://www.uco.es/igualdad/contra-violencia-genero/documentos/guia-contra-la-violencia-degenero.pdf
16. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexos (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid (2016). https://ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo_acoso_UCM.pdf

Nota: las direcciones web reproducidas proceden del documento original (2019); algunas pueden haber dejado de estar operativas.

3. Documentos de la ULL que incluyen diagnósticos y medidas en relación al acoso

Disponibles en la página web de la Unidad de Igualdad de Género.

1. Informe 2012: La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad.
2. Informe 2012: Informe de conclusiones de las encuestas sobre percepción de conflictos, acoso y trato discriminatorio en la Universidad de La Laguna. Unidad de Igualdad de Género de la ULL.
3. Material recomendado en el taller celebrado en la Universidad de La Laguna sobre El acoso en el ámbito laboral y académico: acoso sexual y acoso por razón de sexo, 2013.
4. I Plan de Igualdad de Género de la ULL (2014-2017), aprobado en la sesión del Consejo Gobierno de la Universidad de La Laguna celebrada el 20 de diciembre de 2013.
5. Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014, aprobado en la sesión del Consejo Gobierno de la Universidad de La Laguna celebrada el 20 de diciembre de 2013.
6. Tríptico 2013, Acoso en el ámbito laboral y académico: acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anexo VI. ACRÓNIMOS

AGE: Administración General del Estado

Convenio PAS-L: Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril)

ET: 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

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LCI: Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

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, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades

LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

NTP: Nota Técnica de Prevención (NTP)

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OIT: Oficina Internacional del Trabajo

OPRAS: Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

UIG: Unidad de Igualdad de Género

ULL: Universidad de la Laguna

Anexo VII. FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO SEXISTA

Datos de la persona denunciante

Apellidos y Nombre: _____ DNI _____

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto: _____

Datos de la persona afectada

Apellidos y Nombre: _____

Vinculación con la ULL (marque con una x): PAS__ PDI__ Alumnado__ Otros__

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto: _____

Descripción de los hechos: es importante señalar datos como el lugar, la presencia de otras personas, el momento, etc.

_____

Documentación anexa (Sí/No) _____

Solicitud: Solicito inicio del Protocolo de Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual o Acoso Sexista.

(Firma)

La Laguna, ... de ....., de .....

La OPRAS ha sido informada de los hechos descritos. Firma y sella un duplicado en esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

La Laguna, ... de ....., de .....

Anexo VIII. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, D./Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, tanto la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista, la Unidad de Igualdad de Género como, si procediese, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y/o la persona que realice el peritaje, puedan acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso sexual o acoso sexista.

Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales y su normativa de desarrollo.

En La Laguna, a ____ de _____ de 20__

Fdo. _____

Anexo IX. FLUJOGRAMA DE POSIBLE ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA

El documento original incorpora en este anexo un diagrama de flujo. Su contenido se transcribe a continuación en forma de secuencia:

1. Queja, reclamación y/o denuncia (OPRAS).
2. Se informa al Rector/a, a la UIG y al SPRRLL. Valoración: OPRAS, UIG, SPRRLL.
3. ¿Posible caso de acoso sexual o acoso sexista?

- NO: Archivo del expediente o derivación a otro servicio, con información a la víctima.
- Riesgo probable: Resolución preventiva, con posibles medidas cautelares y/o complementarias.
- SÍ: Activación del Protocolo.

4. Solicitud del peritaje especializado (máx. 5 días).
5. Remisión de informe a la OPRAS (máx. 20 días).
6. Resolución-Rectorado (máx. 20 días).
7. ¿Caso de acoso sexual o acoso sexista?
    - No: Archivo del expediente (Rectorado).
    - Sí: Expediente disciplinario (Rectorado), con remisión a instructor/a y posibles medidas cautelares y/o complementarias.

DOCUMENTO ORIGINAL

Esta versión reproduce el texto íntegro del Protocolo, incluidos todos sus anexos; el Anexo IX (flujograma) se transcribe en forma de secuencia por tratarse de un contenido gráfico. Puede consultarse el documento original, con firma electrónica, en el Repositorio Institucional: Protocolo en el Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna.