



UNIVERSIDAD DE BURGOS
VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y CALIDAD

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA
UNIVERSIDAD DE BURGOS**

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad
Unidad de Igualdad de Oportunidades

Informado favorablemente por la Comisión de Igualdad
de Oportunidades de fecha 28/05/2015
Aprobado por el Consejo de Gobierno de fecha 17/07/2015



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda forma de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituye una violación flagrante de los derechos humanos. Las normativas reguladoras de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional, nacional y regional prohíben las conductas contrarias a la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La Universidad de Burgos considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que no pueden ni deben ser tolerados.

La Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para prevenir y dar curso a las denuncias o reclamaciones que en este ámbito puedan formularse (artículo 48.1 y disposición final sexta).

De conformidad con el artículo 62 de esta Ley, el presente protocolo se inspira en los siguientes principios:

El compromiso de las Administraciones Públicas de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.

El deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

El *I Plan de Igualdad de Oportunidades* de la Universidad de Burgos, aprobado por el Consejo de Gobierno de 16 de julio de 2013, establece la necesidad de prevenir y, en su caso, tratar los episodios de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad. Igualmente, incorpora entre sus objetivos “Prevenir y detectar las situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados” (Eje 2: Prevención contra la violencia y por razón de sexo).

Entre las medidas contenidas en dicho Plan se contemplan:

Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación específicos ante cualquier violencia de género en los diferentes estamentos de la Universidad. Un



Protocolo de Actuación que regule las acciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de actuación, y medidas sancionadoras. Este protocolo tiene como objeto, por un lado, prevenir y tratar de evitar las situaciones de acoso, y, por otro, establecer un procedimiento que se aplique a la solución rápida de reclamaciones relativas al acoso sexual y por razón de sexo, con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

2. DEFINICIÓN

De acuerdo con la *Ley Orgánica 3/2007*, “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” y “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”. Asimismo, “se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior”.

Además, en el art. 8 de la citada Ley se establece que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se seguirá en las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que tengan lugar en el ámbito de la Universidad de Burgos y será aplicable a todos sus miembros. También se aplicará a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, desarrolle actividades o preste servicios en la Universidad de Burgos.



4. DIFUSIÓN

La Unidad de Igualdad de Oportunidades divulgará el presente protocolo y propondrá la inclusión de cursos sobre prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Formación de la Universidad, así como de actividades de sensibilización y formación en esta materia.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento se iniciará a instancia de la parte afectada mediante escrito dirigido al/a vicerrector/a con competencias en materia de igualdad, según el modelo que figura en el anexo. Este escrito será presentado por la persona denunciante en la Unidad de Igualdad de Oportunidades.

Las denuncias presentadas a través de este procedimiento serán consideradas por la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo contemplada en el apartado 6 de este protocolo.

Cuando esta comisión estime que la situación denunciada pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el/la presidente/a remitirá el escrito a la parte denunciada solicitando las alegaciones que considere oportunas. La comisión podrá adoptar, una vez oídas las partes, medidas provisionales relativas a las condiciones de trabajo o estudios de las personas implicadas, mientras se tramita el procedimiento y siempre que las circunstancias lo permitan.

Cuando se estime que los hechos no responden a una situación de acoso, tal y como este ha sido definido, la comisión lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

Si se deduce la existencia de una situación que aún no siendo constitutiva de acoso pudiera acabar siéndolo, la comisión podrá proponer las actuaciones que considere oportunas para buscar una solución no ajustada al procedimiento formal que ponga fin a la situación denunciada y evite su repetición en el futuro.

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

Toda la comunidad universitaria estará obligada a colaborar en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.



Si se produjesen denuncias falsas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o se utilizase de forma maliciosa o abusiva el procedimiento contemplado en este Protocolo, se adoptarán las medidas que procedan conforme a la normativa vigente.

6. COMISIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo será nombrada por el/la Rector/a y estará compuesta por las siguientes personas:

Miembros permanentes:

- El/La vicerrector/a con competencias en materia de igualdad que podrá delegar en el/la director/a de la Unidad de Igualdad.
- El/La Defensor/a Universitario/a que podrá delegar en uno de sus adjuntos/as.

Miembros variables en función del colectivo afectado:

- Un/a representante del PDI funcionario.
- Un/a representante del PDI laboral.
- Un/a representante del PAS funcionario.
- Un/a representante del PAS laboral.
- Un/a representante de estudiantes.

Si las personas denunciante y denunciada pertenecen al mismo colectivo formará parte de la Comisión, además de los miembros permanentes, un/a representante del mismo que será nombrado/a por el Rector/a, en el caso del PDI y del PAS entre una terna propuesta por los respectivos órganos de representación de los/as trabajadores/as (Juntas de Personal o Comités de Empresa) y en el caso del alumnado entre una terna propuesta por el/la Presidente/a del CAUBU.

Si las personas denunciante y denunciada pertenecen a colectivos distintos, además de los miembros permanentes, actuará en la Comisión un/a representante de cada uno de ellos, nombrado/a en los términos señalados en el párrafo anterior.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as y del alumnado serán designados/as por el periodo de mandato del Rector/a, salvo que dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso serán inmediatamente sustituidos/as.

Respecto de posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas en la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.

La comisión podrá recabar información y documentación así como practicar las pruebas y entrevistas que considere oportunas, dará audiencia a ambas partes, podrá requerir asistencia de los servicios de la universidad que estime pertinente, y con carácter excepcional



por causas debidamente justificadas, podrá solicitar la intervención de una asesoría externa a la comunidad universitaria.

La comisión remitirá al/a Rector/a una propuesta de resolución junto a las actuaciones realizadas. El plazo máximo para la remisión de esta propuesta de resolución no podrá exceder de treinta días hábiles a partir del inicio del procedimiento. Contra la resolución del/a Rector/a cabrá interponer los recursos legalmente establecidos.

7. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO

Todas las actuaciones e información relativas a los procedimientos en materia de acoso se tratarán de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso. Todo el personal que participe en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo estará sujeto al deber del secreto.

8. DISPOSICIÓN FINAL

Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.



ANEXO: ESCRITO DE DENUNCIA

DATOS DE LA/S PERSONA/S QUE PRESENTA/N EL ESCRITO:

(persona denunciante o su representante, en su caso)

NOMBRE Y APELLIDOS:

(en caso de que no coincida con la persona que supuestamente sufre la situación de acoso, se deberá acompañar el escrito de acreditación de la condición de representante de la persona denunciante, fotocopia del DNI y del consentimiento de la persona denunciante)

DNI:

DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:

CENTRO *(en su caso)*:

TELÉFONO:

Dirección de correo electrónico:

Denuncia que presenta: