

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, APROBADO POR EL CONSEJO DE GOBIERNO EN SESIÓN DE 21 DE MARZO DE 2013.

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

El *Primer Plan de Igualdad* de la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por el Consejo de Gobierno de 8 de abril de 2010, establece como uno de sus objetivos “prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género”; y se propone la elaboración de un protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la UC3M.

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

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

- a) El compromiso de las Administraciones Públicas de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

## 2. MARCO NORMATIVO

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- *Directiva 2006/54/CEE*, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.

- *Constitución española de 1978* (arts. 9.2, 14, 18.1 y 35.1)

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres* (arts. 48, 62 y disposición final sexta)
- *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (nueva redacción del apartado 2 del artículo 46 de la LOU)
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (art. 4.2)
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* (art. 14)
- *Primer Plan de Igualdad de la UC3M* (Objetivo 2.4: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género)

### 3. MARCO CONCEPTUAL

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

1. “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. 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”.

#### 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Las disposiciones recogidas en este protocolo serán de aplicación a las personas pertenecientes a los colectivos que a continuación se relacionan, durante su permanencia en la UC3M y en los seis meses siguientes a la finalización de dicha vinculación:

- a).- personal Docente e Investigador de la UC3M,
- b).- personal de Administración y Servicios de la UC3M,
- c).- alumnado de la UC3M,
- d).- cualquier persona de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la UC3M, y que considere que ha sido objeto, por parte del personal o del alumnado de la Universidad, de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso sexual y por razón de sexo.

#### 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

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

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

#### 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento objeto de este protocolo de actuación contempla dos actuaciones: tramitación informal y tramitación mediante comisión.

El procedimiento se iniciará **a instancia de la parte afectada** mediante escrito de queja dirigido al Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, según el modelo que figura en el Anexo.

El escrito será presentado por la persona denunciante o, siempre que se acredite su consentimiento, por la representación de los trabajadores y trabajadoras o de los estudiantes. Se entregará en la secretaría del Rector por duplicado, devolviéndose uno de los ejemplares sellado como justificante de su presentación.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso, tal y como éste ha sido definido, el Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, previa consulta a los miembros de la Comisión a los que correspondiere actuar, lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

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

Cuando se estime que la situación denunciada pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, previa consulta a los miembros de la Comisión a los que correspondiere actuar, remitirá el escrito de queja a la parte denunciada y convocará a la Comisión en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la recepción del escrito.

El Vicerrectorado competente en materia de igualdad podrá adoptar, una vez oídas las partes, medidas provisionales relativas a las condiciones de trabajo de las personas implicadas, mientras se tramita el procedimiento y siempre que las circunstancias de los departamentos, servicios o unidades afectados lo permitan.

La Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo será nombrada por el Rector y estará compuesta, como **miembros natos**, por las siguientes personas:

- Vicerrector/a con competencias en materia de Igualdad, que presidirá la Comisión y tendrá, en su caso, voto de calidad, pudiendo delegar en el Vicerrector/a Adjunto/a o en el Director/a de la Unidad de Igualdad.
- Defensor/a Universitario/a, que podrá delegar en su Adjunto/a.

Además, en cada actuación, **la Comisión se ampliará** según el colectivo a que pertenezcan las personas implicadas (PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario, PAS laboral, estudiantes de Grado o estudiantes de Postgrado), procediéndose como sigue:

- Si las personas denunciante y denunciada pertenecen al mismo colectivo formará parte de la Comisión un representante del mismo que, en el caso del PDI y del PAS será nombrado por el Rector a propuesta de los respectivos órganos de representación de los trabajadores (Juntas de Personal o Comités de Empresa); y en el caso del alumnado, será el Delegado del centro correspondiente que podrá delegar en el Subdelegado del Centro.
- Si las personas denunciante y denunciada pertenecen a dos colectivos distintos, actuará en la Comisión un representante de cada uno de ellos, nombrado en los términos señalados.

Las personas nombradas en representación de los trabajadores tendrán un mandato de dos años, salvo que dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso serán inmediatamente sustituidas.

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

La Comisión podrá recabar información y documentación así como practicar las pruebas y entrevistas que considere oportunas; dará audiencia a ambas partes, las cuales podrán acudir acompañadas de otra persona perteneciente a la Comunidad Universitaria; podrá requerir asistencia de los servicios de la universidad que estime pertinente (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Gabinete psicopedagógico, entre otros); y con carácter excepcional, por causas debidamente justificadas, se podrá solicitar por la Presidencia de la Comisión la intervención de una asesoría externa a la Comunidad Universitaria, cuyos costes correrán a cargo de la UC3M.

Al final de su actuación la Presidencia de la Comisión remitirá al Rector una propuesta escrita de resolución que contendrá las actuaciones realizadas, así como las medidas propuestas para dar solución al problema, que podrán incluir la recomendación de apertura de expediente disciplinario.

El plazo máximo para la remisión de esta propuesta de resolución no podrá exceder de treinta días hábiles a partir del inicio del procedimiento. En un plazo máximo de siete días hábiles desde la recepción de la propuesta de la Comisión, el Rector dictará Resolución y la notificará a las partes.

Contra la Resolución cabrá interponer los recursos legalmente establecidos.

## **7. CONSIDERACIONES GENERALES**

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

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

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

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

## **8. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD**

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

## **9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

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

## ANEXO : ESCRITO DE QUEJA

### **DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO:**

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

*En caso de no coincidir con la persona que supuestamente sufre la situación de acoso se deberá acompañar el escrito por una acreditación de la condición de representante de los trabajadores/as o estudiantes, fotocopia del DNI y un consentimiento de la persona denunciante)*

NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI:			
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE			
CAMPUS		TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico			

### **DATOS DE LA PERSONA QUE MANIFIESTA SUFRIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO:**

*(No rellenar en caso de coincidir con la persona que presenta el escrito)*

NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI:			
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE			
CAMPUS		TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico			

### **DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA**

- Acreditación de la condición de representante de los trabajadores/as o estudiantes
- Consentimiento expreso de la persona que supuestamente sufre la situación de acoso
- Otra documentación que se adjunta (especificar brevemente)

### **REGISTRO DE ENTREGA:**

Fecha:

Sello del Rectorado;

Firma de la persona que presenta el escrito:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Esta página se puede entregar en sobre cerrado)

DATOS DE LA /S PERSONA /S DENUNCIADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE	
NOMBRE Y APELLIDOS	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE	
NOMBRE Y APELLIDOS	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
<p><i>Realice una descripción detallada de los hechos ocurridos que considere que puedan ser considerados como una situación de acoso. Incluya las fechas en las que ha tenido lugar.</i></p>	
DATOS DE LOS TESTIGOS (si los hubiere)	
¿Ha iniciado alguna acción legal en sede Administrativa o Judicial en relación a estos hechos?	

En            a            de            de 20

FDO: Persona que presenta el escrito: