



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Secretaría
General

SANTIAGO MANUEL ÁLVAREZ CARREÑO, SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

CERTIFICO:

Que la **Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 12 de abril de 2018**, estando incluido en el orden del día, aprobó el **Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº

EL RECTOR

Fdo. José Pedro Orihuela Calatayud

Firmado con certificado electrónico reconocido.
La información sobre el firmante, la fecha de firma y el código de verificación del documento se encuentra disponible en los márgenes izquierdo e inferior

() A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*

Avda. Teniente Flomesta, 5. Edif. Convalecencia. 30003 Murcia

Tfs. 86 888 3695/96 – Fax. 86 888 3603 – sgeneral@um.es - www.um.es

Código seguro de verificación: RUxFMpSE-W1H3/FVi-rzgFazRA-kOEIEFFK

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 29

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 2 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN; Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=IA SUBO, SERIALNUMBER=482733282, OU=QUALIFIED CA, O=SIEMPRE ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA, C=ES;
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAVUD; Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20; Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceres, O=FNMT-RCM, C=ES;



ÍNDICE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
II. DISPOSICIONES GENERALES.....	5
a) OBJETO.....	5
b) ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
c) PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	6
d) TIPOS Y FORMAS DE ACOSO A EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO.....	7
e) MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	12
a) GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.....	12
b) FORMAS DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	13
c) LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO.....	14
d) ASESORAMIENTO A LA VÍCTIMA.....	14
e) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DETECCIÓN CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	14
f) TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	15
g) ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.....	16
ANEXO I. Solicitud de registro de documentación.....	17
ANEXO II. Formulario de denuncia.....	18
ANEXO III. Diagrama de procesos.....	21
ANEXO IV. Marco Normativo.....	22
ANEXO V. Régimen de infracciones y sanciones.....	27
ANEXO VI. Referencias documentales.....	28

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN. Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30. Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA). Emisor del certificado: CN=SA SUBO, SERIALNUMBER=A82733262, OU=QUALIFIED CA-O-SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA, C=ES.
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAVUD. Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20. Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceres, O=FNMT-RCM, C=ES.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho a la igualdad es uno de los ejes sobre los que, no solo gravita cualquier sociedad moderna, sino el concepto mismo de democracia y estado de derecho. Así pues, nuestra Constitución lo configura desde una triple perspectiva, como valor superior del ordenamiento jurídico, como un derecho fundamental, prohibiendo por ello cualquier tipo de discriminación, y como principio de actuación de los poderes públicos.

Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un trato igualitario y no discriminatorio, y tienen el derecho a ser tratadas con dignidad y respeto a su intimidad e integridad física y moral, además de disfrutar de ambientes de trabajo y educativos libres de violencia sexista y discriminación. Este mandato, que la Constitución Española contiene y que obliga a toda la sociedad, adquiere un nivel superior cuando se trata de los poderes públicos y las Administraciones Públicas, los cuales están obligados constitucionalmente a garantizar dicha condición.

En sociedades avanzadas como la nuestra, existe un fuerte compromiso para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, siendo reflejo del mismo el amplio desarrollo normativo internacional, europeo y nacional sobre esta materia, compromiso que se extiende a otros colectivos como el de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBIQ+), cuyo reconocimiento y visibilización ha logrado una regulación específica en los últimos años en varias comunidades autónomas, incluida la Región de Murcia.

En este marco normativo nacional, cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). Descendiendo al ámbito de la CARM, cabe destacar, en desarrollo de dicho mandato constitucional a la igualdad y no discriminación, la Ley 11/2016, por la que se modifica la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la violencia de Género para la Región de Murcia, así como la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. El art. 29 de esta última norma establece un mandato directo de protección y compromiso con la erradicación de este tipo de discriminaciones a las Universidades de la Región.

Por ello, en cumplimiento de las obligaciones legales impuestas a la Universidad de Murcia (en adelante UMU) y consciente del papel que le corresponde no solo como Administración Pública, sino también como Administración Académica, tanto en su ámbito interno como ante la sociedad murciana, en la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género debiendo ser ejemplo de convivencia y respeto, aprobó en el año 2013, el “Plan de Igualdad de la UMU”, dentro de cuyo Eje 1 “Política universitaria de Igualdad” se encuentran los Objetivos 3 (“Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y no discriminación”) y 4 (“Responsabilidad con la sociedad”) estableciendo como acciones concretas contenidas en dicho plan:

“Realizar acciones formativas para identificar las situaciones de desigualdad, de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a PAS, PDI y alumnado” (acción 3.2).

“Establecer medidas para la prevención y detección de la discriminación, acoso sexual y violencia de género, especialmente en lo referente a la sensibilización de estos problemas en la comunidad universitaria”(acción 4.3).

Pues bien, dentro de dichas medidas se incardina la elaboración del presente Protocolo cuyo objetivo es, por un lado, la sensibilización, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, y por otro lado, poner en marcha un procedimiento que facilite la resolución de los citados supuestos, asegurando, en todo caso, la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas.

Desde esta perspectiva, la UMU, como institución académica, transmisora de valores, se compromete firmemente en su ámbito organizativo y territorial en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en contra de cualquier tipo de discriminación y acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, velando por mantener un ambiente saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas.

El presente Protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo IV), y deberá aplicarse en coordinación con las acciones realizadas por la Unidad de Igualdad de entre Mujeres y Hombres de la UMU (en adelante, UIMH), en el ejercicio de sus funciones, así como con los futuros planes de actuación de género que se articulen con y para la comunidad académica.

El presente Protocolo tiene tres niveles de actuación:

- *Prevención Primaria:* concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para evitar conductas de este tipo, y para poder identificarlas y detectarlas si se realizan.
- *Prevención Secundaria:* intervención sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que estén afectadas por estos ambientes.
- *Prevención Terciaria:* en la aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.

La Universidad, a través del presente Protocolo, adquiere el compromiso de establecer una serie de procedimientos de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones, quejas o denuncias relativas acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UMU como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, este Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

II. DISPOSICIONES GENERALES

a) OBJETO

El presente Protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y corregir las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación sexual e identidad y expresión de género en la UMU, así como en los organismos dependientes de ésta, y afrontarlas de manera efectiva cuando se produzcan. A tal efecto, se establecen procedimientos de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones, quejas o denuncias que en el marco del mismo sean responsabilidad de la UMU como institución pública académica. Este Protocolo, por tanto, será una garantía añadida, no sustitutiva de las vías disciplinarias, legales y judiciales aplicables a este tipo de conductas.

Los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación sexual e identidad y expresión de género son los que se contienen en el Convenio Internacional para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 18 de diciembre de 1979, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 11 de mayo de 2011, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres, en la Ley 11/2016, de 15 de Junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, y en Ley 8/2016, de 27 de Mayo, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales, y de Políticas Públicas contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye a mujeres y hombres del Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) y alumnado de la UMU, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UMU (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también 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 UMU 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 UMU (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). En este último caso, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la UMU, 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. Así mismo, 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 ETT.

Es, por ello, que el presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Quedará también bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el primer párrafo cuya relación con la UMU hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) a causa de una situación de acoso sexual o acoso sexista y que invoque el presente Protocolo en el plazo de 6 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación contractual.

Así mismo, en línea con el compromiso adquirido frente a la erradicación de este tipo de conductas, si la UMU tuviera conocimiento de hechos constitutivos de un posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por motivo de la orientación e identidad sexual y/o expresión de género en el que las partes sean integrantes de empresas externas contratadas, empresas de trabajo temporal, entidades privadas o públicas participadas por la Universidad de Murcia o entidades o instituciones con las que se tenga un convenio de colaboración en el marco de actuaciones conjuntas, y sobre los que no tenga competencia directa la UMU, se comunicarán los hechos a las empresas, entidades e instituciones implicadas para su investigación y depuración de responsabilidades.

La Universidad de Murcia promoverá la adopción, por parte de las empresas contratistas, de medidas para la prevención de estos tipos de acoso en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.

c) PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, la Universidad de Murcia de conformidad con el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007 observará los siguientes principios de actuación:

- El compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- 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.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- La obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.



- La protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio de procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.

d) TIPOS Y FORMAS DE ACOSO A EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO

Siguiendo de forma principal lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual y por razón de sexo, de manera general, e independientemente de la tipología, puede ser intragrupal e intergrupala y, aunque habitualmente estas formas de acoso parten de una posición jerarquizada de poder, existen otras formas: acoso descendente (quien acosa tiene una posición superior a la víctima), horizontal (acoso entre personas en una misma posición jerárquica, acoso entre iguales), ascendente (quien acosa ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima) e interseccional (cuando el origen del acoso se encuentra en múltiples discriminaciones, o se sufren diversos tipos de acoso).

El acoso puede llevarse a cabo de muchas maneras: de forma física (tocamientos, miradas lascivas, caricias, etc.), a través de medios tecnológicos (ciberacoso), de forma verbal, etc.

Las formas de acoso, en función de su gravedad, pueden ser leves (chistes de contenido sexual, comentarios sexuales, etc.), graves (abrazos o besos no deseados, acorralamientos, etc.) y muy graves (siempre que existe una fuerte coacción).

Así pues, los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. También es importante señalar que, a diferencia del acoso laboral, estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

De manera orientativa, los diferentes tipos de acoso que contempla el presente Protocolo son:

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la

persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

A continuación se indican algunos ejemplos:

Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

Acoso sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

e) MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el presente Protocolo se pretende ahondar en la línea de actuación prevista en Eje 2 del I Plan de Igualdad de la UMU, facilitando la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las actuaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género; y, asimismo, concienciando y sensibilizando a toda la comunidad universitaria para que no se produzcan estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan.

Acciones de difusión e información

La UMU difundirá, por todos los medios a su alcance, el contenido de este Protocolo con el fin de que la comunidad universitaria tenga conocimiento de los mecanismos y medidas para detectar y actuar frente a los posibles casos de acoso en el ámbito universitario. Para el resto de personas incluidas en el ámbito de aplicación, se garantizará el acceso a dicha información, remitiendo tanto a empresas, contratadas, subcontratadas, entidad privada o pública participada por la UMU, o de una entidad o institución con la que se tenga un convenio de colaboración, etc., información puntual sobre el contenido de las campañas.

Como primera medida, se realizará una sencilla guía que aborde con claridad los criterios de detección de estas conductas, que informe de la existencia del Protocolo y de las medidas de protección y asesoramiento previstas, así como de las consecuencias que este tipo de conductas puede ocasionar. Dicha guía será pública y estará a disposición de toda la comunidad universitaria, de las empresas colaboradoras, entidades suministradoras y empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

La difusión de las medidas y propuestas del Protocolo se hará a través de trípticos informativos, la web universitaria, difusión de correos electrónicos a la comunidad universitaria, redes sociales, jornadas y talleres de divulgación, cláusulas adicionales en los contratos, etc.; en definitiva, a través de todos los medios informáticos, técnicos y humanos posibles dentro de esta institución.

Acciones de sensibilización y formación

Se elaborarán planes de formación en esta materia para el PDI, el PAS y el alumnado, ofertando seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y/o expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con personas a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia que puedan producirse en sus equipos de trabajo.

Además, se fomentará la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal, y se velará por que los materiales docentes no contengan estereotipos sexistas y discriminatorios y respeten la diversidad sexual.

La Universidad impulsará la realización de estadísticas, estudios e investigaciones como herramientas de diagnóstico de estos comportamientos.

Se programarán campañas de sensibilización y de difusión para la prevención del acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género entre todo el personal integrante de la Universidad. En dichas acciones, se tratarán las manifestaciones del acoso en todas sus formas, insistiendo en aquellas que son más difíciles de detectar y, por tanto, de denunciar.

Resulta fundamental esta labor de sensibilización y concienciación para que las personas que son víctimas potenciales de este tipo de violencia sepan reconocer las acciones vejatorias y discriminatorias que pueden sufrir y que en muchas ocasiones se encuentran normalizadas en la sociedad. Estos hechos atentan directamente contra la dignidad de las mujeres o personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, viéndose estas presionadas ante relaciones de jerarquía superior, o incluso, del mismo nivel o inferior.

Así mismo, como medida de acompañamiento a la labor de sensibilización, y con el objetivo de visibilizar estas situaciones, se dispondrá de un acceso directo en la página principal de la web de la Universidad para la difusión de las actividades y material que se realice en relación con esta materia. Igualmente, en dicho acceso se contendrá el presente Protocolo.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a) GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Diligencia y celeridad:** la tramitación del procedimiento se hará de forma ágil, y proporcionará equidad y credibilidad; tendrá carácter urgente y preferente, fijándose un plazo máximo de 21 días hábiles para la emisión del informe por parte de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas Constitutivas de Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad o expresión de género (en adelante, Comisión), al Rectorado de la Universidad, que será el órgano competente para incoar el procedimiento sancionador correspondiente y, en su caso, sancionar a la persona acosadora.
- **Confidencialidad y sigilo:** el procedimiento gozará de la máxima confidencialidad, no solo con relación a los sujetos intervinientes sino con el contenido de lo que en el ámbito del mismo conste. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar sigilo y no utilizar, ni en su beneficio ni a favor de terceras personas, el contenido de lo ahí tratado. Se protegerán los datos de identidad de las personas actuantes y, sobre todo, de denunciantes y de quienes testifiquen.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las 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.
- **Imparcialidad:** se garantizará el trato imparcial y justo tanto para las víctimas/denunciantes como para la persona investigada; y, así mismo, que las personas que intervengan en el procedimiento actúen bajo el principio de buena fe, siendo su única motivación la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Contradicción:** se velará por el respeto del legítimo ejercicio del derecho de defensa, y se facilitará a las partes su intervención en todas las fases del procedimiento; así mismo, se les permitirá ser acompañadas por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso.
- **Protección y Garantía de indemnidad:** se garantizará a las personas denunciantes, así como a personas que hayan presenciado la situación, que aporten información o sean requeridas para colaborar en el procedimiento, que no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre sí mismas, ni sobre su familia o sus bienes. 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.

- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral:** se protegerá a la persona reclamante, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica, y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso, estableciendo las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante.
- **Asesoramiento y apoyo:** se garantizará a la víctima, desde la interposición de la denuncia, asesoramiento especializado y acompañamiento técnico en todas las fases del procedimiento, hasta la emisión del informe de la Comisión.
- **Derechos de abstención y recusación:** será de aplicación el régimen de recusación o abstención de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, previsto en la ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo, se registrarán por lo dispuesto en las normas vigentes de protección de datos de carácter personal.

b) FORMAS DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La presentación de la reclamación o denuncia ante cualquier órgano o unidad de la Universidad, o el conocimiento de la conducta de acoso sexual o sexista por parte de los órganos o unidades de la misma, iniciará el correspondiente procedimiento. A estos efectos, recibida o conocida la denuncia por el órgano o unidad correspondiente, o conocida la conducta de acoso sexual o sexista por estos, se pondrá en conocimiento de la UIMH, que será la encargada de coordinar el procedimiento.

La representación del personal o del alumnado o cualquier cargo académico que reciba una denuncia o conozca este tipo de conductas tiene la obligación de trasladar esa información a la UIMH de forma inmediata, no debiendo superarse en ningún caso los 5 días.

De concurrir indicios suficientes de delito, el Área de la Inspección de Servicios dará traslado al Ministerio de Fiscal de toda la información de que se disponga sobre los hechos expuestos, acompañando las actuaciones realizadas, sin perjuicio de la continuación del procedimiento establecido en el presente Protocolo.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán realizarse por escrito en papel, por correo electrónico o verbalmente:

- Cuando la denuncia se efectúe **vía registro**, se realizará siguiendo el modelo de Solicitud de registro de documentación (Anexo I) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Murcia, o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial", la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna junto al Formulario de

denuncia (Anexo II), con el fin de poder garantizar la confidencialidad de la denuncia y de las personas afectadas.

- Si la denuncia se realiza a través del **correo electrónico**, se dirigirá a la dirección electrónica institucional personal de quien dirija la UIMH, indicando en el asunto el lema de "Confidencial". Se adjuntará el Formulario de denuncia (Anexo II), así como la documentación que se estime oportuna.
- Cuando la denuncia se realice **verbalmente**, se redactará un acta que será firmada por quien presente la queja y quien dirija la UIMH.

En un plazo máximo de 7 días, la UIMH dará traslado de la denuncia a la Comisión.

c) LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO

- La persona afectada.
- La representación del Personal Docente e Investigador, del Personal de Administración y Servicios, o del alumnado de la UMU.
- Cualquier miembro de la comunidad universitaria comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo que tenga conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
- De oficio por la UIMH, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente Protocolo.

Cuando se inicie el procedimiento sin la participación de la víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación para que pueda, si lo desea, ratificarse y así intervenir como parte en el procedimiento.

d) ASESORAMIENTO A LA VÍCTIMA

Desde el inicio del procedimiento, es decir, desde la presentación de la reclamación o denuncia, la UIMH facilitará a la víctima, por escrito, información completa de los recursos existentes en la propia UMU para estas situaciones, así como de las vías legales y judiciales a las que puede acudir en defensa y ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva. Se guardará copia del citado envío de información en el expediente correspondiente.

Además, se ofrecerá una labor de acompañamiento por parte del personal técnico y especializado sobre esta materia con que cuente la Universidad en sus distintos servicios y unidades, que será designado por la Comisión, intentándose que sea, en la medida de lo posible, una única persona.

e) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DETECCIÓN CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

La Comisión es el órgano competente para investigar y evaluar toda denuncia que se presente ante la UIMH.

Se configura como un órgano colegiado formado por un número máximo de 3 personas en representación de:

- Inspección de Servicios.
- Servicio de Prevención.
- Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que ejercerá la Presidencia

Su nombramiento se efectuará por el Rectorado y sus miembros deben tener formación específica en la materia. Sus componentes deberán procurar y actuar para asegurar todas las garantías del procedimiento previstas en este Protocolo (confidencialidad, sigilo, imparcialidad, diligencia...).

Además, se incluirá en esta Comisión el o los órganos de representación del o de los colectivos afectados.

La secretaría de la Comisión podrá ser desempeñada por personal técnico de la UIMH, que actuará con voz y sin voto.

Esta Comisión podrá contar con el personal asesor que estime conveniente según el caso, como la Asesoría Jurídica, o la Unidad de Género del Servicio de Psicología Aplicada.

La Comisión ejercerá sus funciones con autonomía, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por el Rectorado y, en su caso, la Inspección de Servicios.

También se trasladará periódicamente (al menos, dos veces al año) información sobre las actuaciones realizadas a la Comisión de Igualdad, respetando escrupulosamente las garantías del procedimiento.

f) TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibida la denuncia, la Presidencia convocará a la Comisión en un plazo máximo de 7 días, pudiéndose dar dos circunstancias:

Primera: en el supuesto de que no se hubieran remitido las actuaciones al Ministerio Fiscal, la Comisión se encargará de instruir el correspondiente expediente informativo con el fin de determinar la existencia y gravedad de los hechos denunciados. Para ello se podrán llevar a cabo las acciones y pruebas que se consideren necesarias y suficientes.

Durante la tramitación del procedimiento y, sobre todo, en los casos más graves, se podrán adoptar medidas cautelares.

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe resultado de la averiguación de los hechos que será elevado al Rectorado, y que propondrá las actuaciones siguientes: el archivo, la apertura de expediente disciplinario o el traslado a la Fiscalía, así como las medidas preventivas o correctoras.

Segunda: en el supuesto de que la Inspección de Servicios hubiera remitido las actuaciones al Ministerio Fiscal, la Comisión informará sobre la posible adopción de las medidas cautelares y/o preventivas necesarias para impedir que continúen o se reproduzcan los hechos, informe que será elevado al Rectorado.

En ambos casos, el plazo máximo para emitir el correspondiente informe será de 21 días desde que tenga entrada la denuncia en la UIMH.

Igualmente, en los dos supuestos, la Presidencia de la Comisión informará a la persona afectada y, en su caso, a la denunciante de la fecha y traslado del informe al Rectorado, teniendo en cuenta en dicha comunicación las circunstancias del caso y velando por el respeto de la confidencialidad, el sigilo y los derechos de las partes.

g) ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Una vez iniciado el procedimiento, si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que se pueda infligir a la víctima o víctimas, y en atención a la protección de sus derechos, la Comisión propondrá al Rectorado la adopción de medidas cautelares.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa sancionadora, el Rectorado, dentro de sus competencias, podrá adoptar las medidas adecuadas para garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas.

Las medidas cautelares, que en ningún momento predispondrán el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos.

Las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario correspondiente, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Así mismo, no se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN - Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30 - Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA) - Emisor del certificado: CN=SA SUBO, SERIALNUMBER=A82733292,OU=QUALIFIED CA, O=SIESTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA, C=ES
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAVUD - Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20 - Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres, O=FNMT-RCM, C=ES



ANEXO I

Solicitud de registro de documentación

SOLICITANTE

Apellidos	
Nombre	DNI
Dirección	C.P.
Población	Provincia
Teléfono	e-mail

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Con el objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que se contienen en la denuncia y documentación adjunta a la presente solicitud, aporto la misma en sobre

En (localidad), a (fecha completa)

Firma

UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN; Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=UA SUBO, SERIALNUMBER=A82733262,OU=QUALIFIED CA,O=SIESTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES; Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAVUD; Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20; Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres,O=FNMT-RCM,C=ES;



ANEXO II

Formulario de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género

(PRESENTAR EN SOBRE CERRADO JUNTO CON INSTANCIA ANEXO I)

SOLICITANTE

Persona afectada	
Testigo/a	
Otros (Especificar)	

TIPO DE ACOSO

Sexual	Por razón de sexo o género	Otras discriminaciones (Especificar)
--------	----------------------------	--------------------------------------

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
NIF	
Sexo/Género	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Área/Unidad/Departamento/Centro/Servicio	

VINCULACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA CON LA UNIVERSIDAD

Personal Funcionario	Personal Interino	Personal Becario
Personal Laboral fijo	Personal Laboral Interino	Estudiante
Otros (Especificar)		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles testimonios...

En caso de presentar documentación anexa, especificar:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de la Universidad de Murcia.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la Comisión)

CÓDIGO

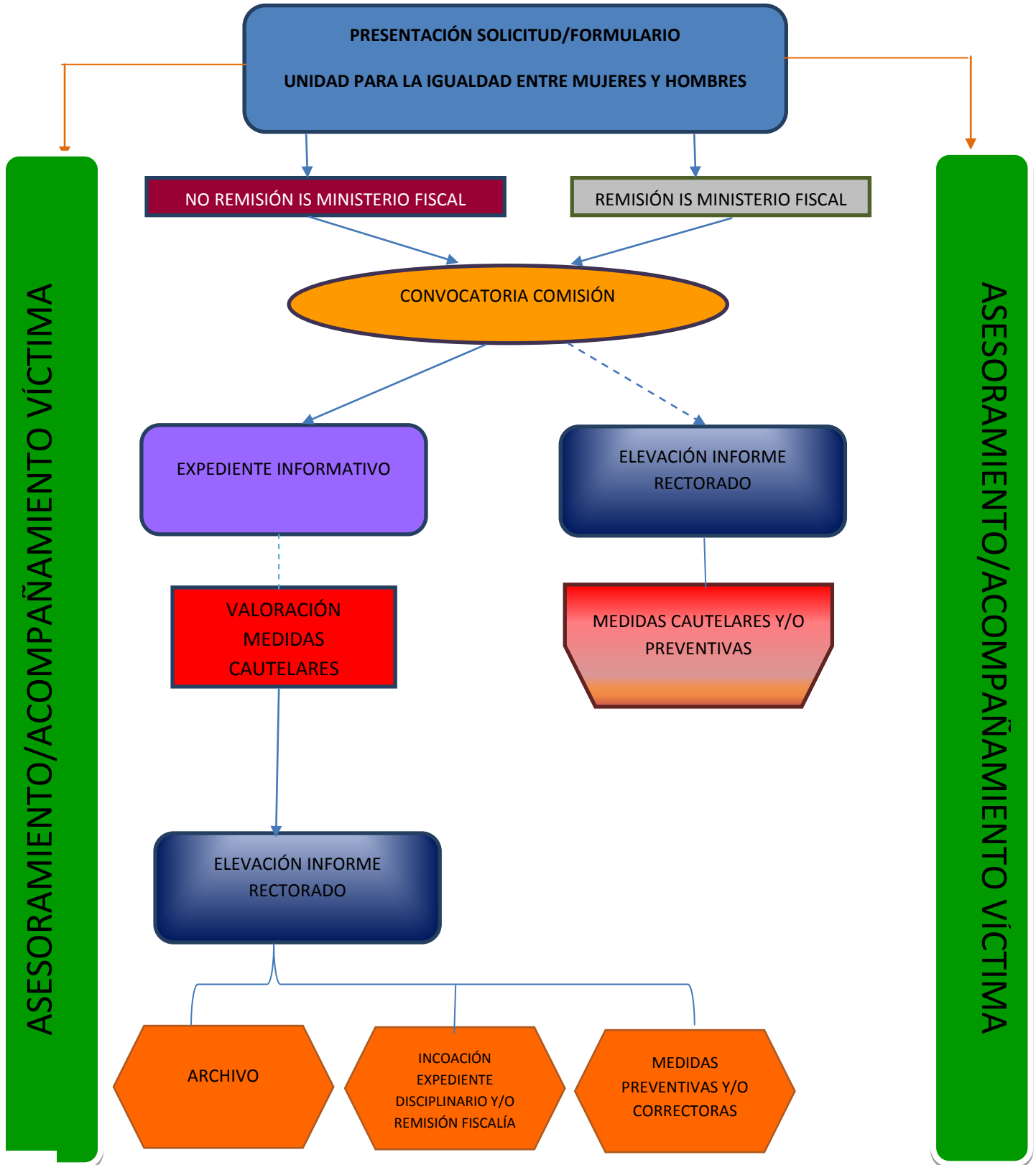
Los datos personales, aportados en la solicitud así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la Universidad de Murcia, con sede en la Avenida Teniente Flomesta, 5. Tercera planta. Edificio Convalecencia. 30003 Murcia, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN. Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30. Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA). Emisor del certificado: CN=UJA SUBO1, SERIALNUMBER=A8273262,OU=QUALIFIED CA,O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA C-ES.
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAYUD. Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20. Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres,O=FNMT-RCM,C=ES.



ANEXO III

Diagrama de procesos



Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN. Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30. Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA). Emisor del certificado: CN=SIA SUB01, SERIALNUMBER=A8273262,OU=QUALIFIED CA,O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES.
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAYUD. Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20. Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres,O=FNMT-RCM,C=ES.



ANEXO IV

Marco normativo

En la elaboración del Protocolo que nos ocupa, hemos tenido en cuenta los principios normativos a varios niveles, internacional, estatal y regional, así como el marco legal que se aplica en las instituciones universitarias.

INTERNACIONAL

- **Recomendación General núm. 35 del Comité para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (de 26 de julio de 2017)** sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, adoptada en virtud del Convenio Internacional para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (1979).
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Estambul, de 11 de mayo de 2011**, en sus artículos 34 y 40.
- **Convenio 111 de la OIT (15 de junio de 1958)**, contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la recomendación núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000**, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007, en sus artículos 20-21, 23 y 31.
- **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. En su artículo 40 recoge un apartado sobre el Acoso sexual “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales”.
- **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

NACIONAL

- **Constitución Española**, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1); “la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como por cualquier otra circunstancia personal o social” (Art. 14); “el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos denigrantes” (Art. 15); “el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Art. 18.1). De manera más específica, el Art 35.1 incorpora “el derecho a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo”.

- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre).**

En el Título VIII: Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, contiene el Cap. III sobre el acoso sexual. Artículo 184 establece: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

Y en su Cap. VI, artículo 191 establece: “Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.”

En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres** (arts. 7, 8, 48, 51, 62 y disposición final sexta).

Art. 51 en relación al acoso sexual y el papel de las instituciones públicas: “Las Administraciones Públicas tienen el deber general de remover los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Cabe destacar que en aplicación de los criterios establecidos por el Art. 13 (en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres) en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de género, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de indicios discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

- **Ley 14/1986, de 25 de Abril, General De Sanidad.** En su art. 18.9 hace hincapié en “La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.



- **Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba La Ley de Enjuiciamiento Criminal.** Artículo 262. Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio si se tratare de un delito flagrante.
- **Estatuto de los Trabajadores.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, su art. 4.2 contempla los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras, y en su apartado e) se insta “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.
- **Estatuto Básico del Empleado Público.** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público refleja como faltas disciplinarias muy graves en su art. 95.2 b): “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

REGIONAL Y UNIVERSITARIO

- **Ley 11/2016, de 15 de Junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.**

Se destaca la modificación del art. 22, que define el Acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo en los siguientes términos: “se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará acoso sexual”.

Subrayar también la modificación del art. 40 sobre Formas y manifestaciones de violencia machista. Se ejemplifican los diferentes tipos de violencia machista, destacando en su apartado c la violencia en el ámbito laboral, y dividiéndola en dos tipos: acoso por razón de género y acoso sexual.

- **Ley 8/2016, de 27 de Mayo, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales, y de Políticas Públicas contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.**

Su art. 29 establece: “1. La Universidad garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de alumnos, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia, en caso contrario podrán revocarse las autorizaciones administrativas concedidas.

2. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en colaboración con las universidades de la Región, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGBTI que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGBTI. Asimismo, las universidades prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa.

3. Las universidades públicas y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de las acciones de Investigación más Desarrollo de la Comunidad Autónoma, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGBTI.”

- **Ley Orgánica 4/2007 de 12 de Abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades.**

Destacan el artículo 46 b): “La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacitado cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos”; y el artículo 46 j): “Recibir un trato no sexista”.

- **Real Decreto 1791/2010, de 30 de Diciembre que recoge el Estatuto del Estudiante Universitario.**

En el art. 7 de esta norma se reconocen los derechos comunes del alumnado universitario, de los cuales destacamos:

b) 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;

w) 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.

- **Decreto de 8 de Septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional (vigente parcialmente)**

Su artículo 5 establece como falta grave del alumnado “La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra los Profesores.” Y “La ofensa grave, de palabra u obra, a compañero, funcionarios y personal dependiente del Centro.”

Ya su vez señala como menos graves “Las palabras o hechos indecorosos o cualesquiera actos que perturben notablemente el orden que debe existir en los establecimientos de enseñanza, dentro o fuera de las aulas”.

En su art. 6 se encuentran las sanciones aplicables a las mismas.



- **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia**, en los Objetivos 3 Y 4 del Eje 1, se establece una serie de acciones directamente relacionadas con esta materia, en concreto en las Acciones 3.2, 3.3 Y 4.4.

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN. Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30. Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA). Emisor del certificado: CN=SIA SUB01, SERIALNUMBER=A8273262,OU=QUALIFIED CA,O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES.
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAYUD. Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20. Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres,O=FNMT-RCM,C=ES.



ANEXO V

Régimen de infracciones y sanciones

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista será el regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en los convenios laborales aplicables al personal y en el Reglamento de Disciplina Académica del Alumnado, así como en cualquier otra norma que pudiese adoptarse al respecto.

Firmante: SANTIAGO MANUEL ALVAREZ CARRERÓN. Fecha-hora: 13/04/2018 15:01:30. Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA). Emisor del certificado: CN=SIÁ SUBD1, SERIALNUMBER=A82733262,OU=CUALIFIED CA,O=SIESTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA C-ES.
Firmante: JOSÉ PEDRO ORIHUELA CALATAYUD. Fecha-hora: 13/04/2018 15:08:20. Emisor del certificado: CN=AC FNMT Usuarios,OU=Ceres,O=FNMT-RCM,C=ES.



Código seguro de verificación: RUxFMpSE-W1H3/FVi-rzgFazRA-kOEIEFFK

COPIA ELECTRÓNICA - Página 28 de 29

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 2 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

ANEXO VI

Referencias documentales

Para la elaboración del Presente Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual, por Razón de Género, Orientación Sexual e Identidad y/o Expresión de Género, además de los textos normativos indicados en el Anexo IV, se han utilizado fuentes de diversa procedencia, recuperadas en su mayor parte en la red, fundamentalmente, las siguientes:

- [Conclusiones](#) del encuentro de Unidades de Igualdad realizado en Córdoba en mayo/junio de 2017.
- Estudio de diversos Protocolos de Universidades españolas como la [Universidad de las Islas Baleares](#), [Universidad Complutense de Madrid](#), [Universidad de la Laguna](#), [Universidad de Alicante](#), [Universidad de Extremadura](#), [Universidad de Granada](#), etc.
- Documentos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, recuperados en la página web Igualdad en la empresa: [Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo](#)
- [Guía del sindicato UGT sobre el acoso sexual en el trabajo](#)
- [Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades del Instituto de la Mujer](#) .
- Manual frente al Acoso Sexual en el ámbito laboral del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Igareda, N., & Bodelón, E. (2014). "Las violencias sexuales en las universidades: cuando lo que no se denuncia no existe". *Revista Española de Investigación Criminológica*, 1(12).
- Aguilar Ródenas, C., Alonso Olea, M. J., Melgar Alcatud, P., & Molina Roldán, S. (2009). "Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. Pedagogía Social". *Revista Interuniversitaria*, (16).
- Grupo de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares, dirigido por Esperanza Bosch Fiol (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e información*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Acale, M. (2014) "Protocolos contra el acoso laboral en la universidad: especial referencia a la universidad de Cádiz". *Eguzkilore*. Número 28. San Sebastián (27-45)