



# Ciberviolencias: especial referencia a las violencias digitales con perspectiva de género

ACTIVIDAD ORGANIZADA POR EL ÁREA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD Y ACCIÓN SOCIAL

UNIVERSIDAD DE LEÓN, FEBRERO DE 2026

# Índice

- ▶ Introducción
- ▶ La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género
- ▶ Ciberviolencias una primera aproximación: 016 y 017

# Índice

## ► Introducción

Noticias:

2023: PODCAST | Acoso sexual con libertad de cátedra: el caso de la Universidad Autónoma de Barcelona

2024: Universidades y acoso sexual: ¿qué margen tiene un rector para proteger a las víctimas?

2025: El 34% de las universidades españolas ha abierto expedientes a sus profesores por acoso, pero solo el 20% ha sido despedido. Más del 90% de las instituciones desarrollan campañas de sensibilización y políticas de inclusión, aunque persisten desafíos en la integración y seguimiento.

2025: Acoso sexual en la Universidad: de la impunidad a la denuncia social.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

- **Reglamento** por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León (Consejo de Gobierno 14/02/2024)
- **Protocolo** de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo (Consejo de Gobierno 28/09/2023)

UNIVERSIDAD DE LEÓN,

FEBRERO DE 2026

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género



**Reglamento** por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León (Consejo de Gobierno 14/02/2024)

UNIVERSIDAD DE LEÓN,  
FEBRERO DE 2026

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

¿Qué es el acoso y qué tipos de acoso contempla el Reglamento ULe?

- ▶ Se entiende por “**acoso**” el conjunto de **acciones u omisiones** que generan una situación **hostil, humillante o intimidatoria** para la persona. Constituye un elemento esencial del acoso la **reiteración** de acciones u omisiones, de igual o distinta tipología, que respondan a una estrategia sistemática de hostigamiento o de persecución.

- **Acoso psicológico o mobbing:**

La exposición a conductas de **violencia psicológica**, dirigidas de forma **reiterada y prolongada** en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra que actúa frente aquella desde una **posición de poder** (no necesariamente jerárquica), en el marco de una relación laboral\* y supone un riesgo importante para la salud.

- **Acoso Sexual:**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de **naturaleza sexual** que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se crea un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

- **Acoso por razón de sexo:**






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**.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

¿Cuáles el **objetivo** que persigue el Reglamento?

### Crear un Protocolo frente al acoso

-  **Vía ágil de actuación** ante situaciones de **grave sufrimiento personal**.
-  **Atención confidencial y rigurosa**, con **deber de secreto**.
-  **Respeto a la dignidad y a la intimidad** de todas las personas.
-  **Promoción de la igualdad** entre mujeres y hombres.
-  **Protección de la seguridad y la salud** de la Comunidad Universitaria.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género




## Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

### ► Ámbito de aplicación del Reglamento:





✗ **No se aplicará** cuando los hechos estén siendo examinados en un **procedimiento judicial o administrativo**. Siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso ponerlo en conocimiento de la Universidad.

### ¿A quién se aplica este Protocolo?

#### Comunidad Universitaria

-  Personal Docente e Investigador (PDI)
-  Personal de Administración y Servicios (PAS)
-  Estudiantes

#### Personas vinculadas (NO laboralmente) a la Universidad

-  Personal de proyectos de investigación
-  Personas que prestan servicios o colaboran
-  Personas usuarias de actividades universitarias
-  Personas en prácticas o voluntariado

🛡 La protección se mantiene aunque la relación haya finalizado, **cuando se alegue que el cese se debió a una situación de acoso** y se invoque el Protocolo **dentro de los 6 meses** posteriores a la finalización de la relación con la Universidad.



# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

### Principios:

- 1º) La **confidencialidad y reserva** de lo actuado en el procedimiento.
- 2º) El respeto de la **presunción de inocencia**.
- 3º) La **presencia de las partes en todas las fases** del procedimiento, por sí o acompañadas de otras personas autorizadas por la Comisión Técnica de Evaluación.
- 4º) El **derecho de los interesados a exponer su posición**, al menos por escrito, antes de la conclusión del procedimiento.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León

### ► Íter/Procedimiento

1º

- **Solicitud de una entrevista a la Defensoría**

- Cualquier cargo unipersonal, administrativo, laboral que tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso tendrá el **deber de informar a la Defensoría**.

2º

- La **persona interesada**, deberá presentar **ante la Defensoría** el modelo **Anexo 1**

- Si la persona solicitante no fuese quien pudiera estar padeciendo la situación de acoso, la Defensoría solo continuará el procedimiento si **media la conformidad de la persona presuntamente ofendida**.

3º

- 5 días- Defensoría valoración previa:

- **Rechazar motivadamente:** falta indicios o no ámbito aplicación = FIN

- **Solicitar informe del Psicólogo:** si éste lo aconseja, proponer a las partes un **acuerdo escrito** en el plazo **5 días**= **FIN de manera consensuada**// Trascurrido 5 días, **rechazada la solicitud o la propuesta de acuerdo**, podrá dirigir su solicitud a la **Comisión Técnica de Evaluación**.

- **Dar traslado de la solicitud a la Comisión Técnica de Evaluación**

4º

- **Tramitación del procedimiento ante la Comisión Técnica de Evaluación:** (5 días)

- 1ª Reunión: Rechazo por falta de indicios o no ámbito de aplicación = **FIN** // **Traslado a partes para alegaciones** (5 días)

- 2ª Reunión: con alegaciones /evaluación psicólogo si procede podrá: Proponer escrito de acuerdo a las partes = **Fin de manera consensuada**// **emitir informe con Propuesta de medidas concretas a adoptarse se remite a Rector/a** (+ documentación procedimiento)

5º

- **Rectorado 1 mes** para **implementar medidas** propuestas en el informe

- **Seguimiento** de medidas contenidas en el informe por **Defensoría**

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género



**Protocolo** de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo (Consejo de Gobierno 28/09/2023)

UNIVERSIDAD DE LEÓN,  
FEBRERO DE 2026

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

- **El acoso sexual y/o por razón de sexo** en el entorno laboral **constituyen expresiones de violencia** que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un **efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas**, especialmente de las mujeres. Ambos son **contrarios al principio de igualdad** de trato entre mujeres y hombres y **constituyen discriminación por razón de sexo**.



El Protocolo responde a la necesidad de **prevenir, sensibilizar** y, en su caso, **atajar** con todas las garantías estas formas de **acoso y discriminación**

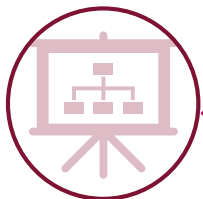
# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

**Los objetivos** que persigue este Protocolo son:



Informar, formar y sensibilizar a las personas afectas por el mismo..



Disponer de la organización y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.



Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Definiciones

- ▶ **Acoso sexual:** sin perjuicio del CP

Comportamiento, verbal, no 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**". El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- ▶ **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual; consiste en **forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo**, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de **autoridad**, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- ▶ **Acoso sexual ambiental:**

En este tipo de acoso sexual la persona **acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima**, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Ejemplos de **Acoso sexual**:

#### ► Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### ► Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de **correo electrónico o en redes sociales** de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### ► Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Definiciones

#### ► 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**. 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.

se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- a) **Hostigamiento**, se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma **sistemática y recurrente**, durante un **tiempo prolongado**, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminando y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.
- b) **Atentado objetivo a la dignidad** de la víctima **y percibida subjetivamente por esta** como tal.
- c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) **Que no se trate de un hecho aislado**. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (menstruación, embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.



# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Definiciones

#### ► **Acoso por razón de sexo:**

- **Acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un **mismo nivel jerárquico** en la entidad.
- **Acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en **distinto nivel jerárquico** en la entidad, pudiendo ser éste descendente o ascendente.
  - Ascendente: el común (Jeje/a)
  - Descendente:

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Ejemplos de **Acoso por razón de sexo**:

#### ► Ataques referidos a medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la actividad de la persona de manera ofensiva. Ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, **borrar archivos del ordenador**, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Ejemplos de **Acoso por razón de sexo**:

#### ► Actuaciones que pretenden aislar a la víctima:

- Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Ejemplos de **Acoso por razón de sexo**:

#### ► Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- **Llamadas telefónicas atemorizantes.**
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar, de forma intencionada, gastos para perjudicar a la persona.
- **Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.**
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### Ejemplos de **Acoso por razón de sexo**:

#### ► Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc..




# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo





► Ámbito personal de aplicación del Protocolo:

### ¿A quién se aplica este Protocolo?

#### Comunidad Universitaria

-  Personal Docente e Investigador (PDI)
-  Personal de Administración y Servicios (PAS)
-  Estudiantes

#### Personas vinculadas (NO laboralmente) a la Universidad

-  Personal de proyectos de investigación
-  Personas que prestan servicios o colaboran
-  Personas usuarias de actividades universitarias
-  Personas en prácticas o voluntariado

Mismas que el Reglamento\*

🛡️ La protección se mantiene aunque la relación haya finalizado, **cuando se alegue que el cese se debió a una situación de acoso** y se invoque el Protocolo **dentro de los 12 meses** posteriores a la finalización de la relación con la Universidad.

Amplía 6 meses el plazo respecto al Reglamento\*







# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### ► Medidas Preventivas





#### 1- Información y sensibilización

**Objetivo:** Garantizar el conocimiento y acceso al Protocolo por toda la Comunidad Universitaria.

-  **Sesiones informativas y de sensibilización** en la implantación y **anualmente**.
-  **Publicación en la web de la ULE** (Unidad de Igualdad) con enlaces a recursos de apoyo.
-  **Difusión por correo electrónico** a toda la Comunidad Universitaria.
-  **Integración en la política de RR.HH.:** acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
-  **Material informativo y de buenas prácticas** dirigido a alumnado, PTGAS, PDI y personal investigador.
-  **Información a empresas y entidades externas** y centros de prácticas.






#### 2- Concienciación y capacitación

**Objetivo:** Prevenir el acoso mediante formación y cambio cultural.

-  **Charlas, debates, talleres y seminarios** para todos los colectivos.
-  **Acciones para desmontar estereotipos y patrones** que normalizan el acoso.
-  **Programas formativos generales y específicos** para:
  - Alumnado
  - PTGAS
  - PDI y Personal Investigador
-  **Formación especializada** para:
  - Unidad de Igualdad
  - Comisión Técnica
  - Personas con cargos de responsabilidad

#### 3- Modelos de gestión organizativa

**Objetivo:** Detectar, evaluar y mejorar la respuesta institucional.

-  **Cuestionarios de clima laboral** con indicadores de acoso.
-  **Evaluación del profesorado** incorporando preguntas específicas.
-  **Informe anual público** sobre intervenciones y consecuencias.
-  **Reconocimiento de la dedicación** del PDI y PTGAS implicados.
-  **Registro y estadística de actuaciones**, incluyendo:
  - Nº de personas y sexo
  - Colectivo de pertenencia
  - Descripción y evaluación de los casos
  - Estrategias de intervención y tramitación

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### ► PROCEDIMIENTO

## GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

### 1. Respeto y protección 🤝

- Discreción y máximo respeto a la **intimidad y dignidad** de las personas implicadas.
- Información a todas las personas participantes sobre el **contenido del Protocolo**.

### 2. Confidencialidad 🔒

- Protección de todas las consultas, quejas y denuncias.
- Aplicación de la **normativa de protección de datos**.
- Preservación del **anonimato** y deber de **sigilo profesional**.
- Prohibida la difusión de documentación, salvo exigencia legal.

### 3. Diligencia y celeridad ⌚

- Tramitación **profesional**, rigurosa y **sin demoras indebidas**.

### 4. Imparcialidad y contradicción 🗑️

- Audiencia imparcial, trato respetuoso y **sin discriminación**.
- Actuación de buena fe para el **esclarecimiento de los hechos**.

### 5. No revictimización 🛡️

- Evitar la repetición innecesaria** del relato.
- Protección frente a la exposición pública o identificable.

### 6. Restitución de la persona denunciante 🔄

- Medidas para **restablecer la situación previa** al acoso.
- Garantía de continuidad académica o laboral y **no contacto** con la persona agresora.

### 7. Indemnidad frente a represalias ⚖️

- Prohibición expresa de **represalias** contra denunciantes, testigos o personas colaboradoras.

### 8. Presunción de inocencia ⚠️

- El Protocolo **no menoscaba** el derecho a la presunción de inocencia.



# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### ► PROCEDIMIENTO (i)

#### Inicio y evaluación del procedimiento

##### 1 Comunicación de la situación

Pueden comunicar:

- Persona afectada
- Responsables académicos/administrativos
- Representantes del alumnado
- PDI y PTGAS
- Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria

 **No se admiten denuncias anónimas**

 Derivación a la Unidad de Igualdad (con consentimiento)

##### 2 Presentación de queja o denuncia

- Mediante **ANEXO II** (**escrito y firmado**) Ante la **Dirección de la Unidad de Igualdad** o correo habilitado [prevencionacososexual@unileon.es](mailto:prevencionacososexual@unileon.es)
- Unidad igualdad primera atención a la víctima
- Asignación de **código numérico** para preservar la identidad de las partes (pseudoanonimización\*)



##### 3 Comisión Técnica de Evaluación

- Información inmediata a la Comisión técnica
- Convocatoria en **≤ 3 días hábiles**

##### 4 Fase preliminar (≤ 7 días hábiles)

- Entrevistas a 1º denunciante/víctima y 2º persona denunciada
- Posible acompañamiento (con deber de sigilo)
- Valoración de la consistencia de la denuncia
- Propuesta de actuaciones que la Comisión estime oportunas
- Si se aportan datos falsos a mala fe se recogen para efectos oportunos

##### **Decisión:**

-  No continúa → Acta + información al Rector
-  Continúa → pasa a Expediente informativo

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

### ► PROCEDIMIENTO (ii)

#### Investigación, resolución y seguimiento

##### 5 Expediente informativo 🔍 ( $\leq 10$ días hábiles)

- Audiencia a partes implicadas y testigos
- Propuesta de **medidas cautelares**
- Posible asesoramiento externo

📄 Acta final con:

- Hechos y pruebas
- Testimonios
- Conclusiones (con o sin indicios)

➡ **Si hay indicios** → **propuesta de medidas sancionadoras**



##### 6 Resolución 🎓

- El/la **Rector/a** adopta medidas en  $\leq 5$  días hábiles
- Comunicación a la Comisión Técnica
- Coordinación con empresas externas (si procede)

##### 7 Seguimiento 🔍 ( $\leq 30$ días naturales)

- Verificación del cumplimiento de las medidas
- Acta de seguimiento
- 📄 Remisión a:
  - Rector/a
  - Representación legal/sindical
  - Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
- 🔒 Con garantías de confidencialidad

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## ► Medidas que se pueden tomar PERSONAL

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.

TÍTULO VII: Régimen disciplinario:

Art. 93. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

Artículo 95. Faltas disciplinarias. 2. Son **faltas muy graves**:

o) El **acoso laboral**

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## ► Medidas que se pueden tomar PERSONAL

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.

TÍTULO VII: Régimen disciplinario:

Artículo 96. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) **Separación del servicio** de los funcionarios, que en el caso de los **funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento**, y que sólo podrá sancionar la comisión de **faltas muy graves**.
- b) **Despido disciplinario del personal laboral**, que sólo podrá sancionar la comisión de **faltas muy graves** y comportará la **inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares** a las que desempeñaban.
- c) **Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo** en el caso del personal laboral, con una **duración máxima de 6 años**.
- d) **Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad** de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la **penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria**.
- f) **Apercibimiento**.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

# La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

## ► Medidas que se pueden tomar

### ESTUDIANTES

Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

#### Art. 11 acosos son falta muy grave

b) **Acosar** o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

c) **Acosar sexualmente o por razón de sexo.**

Art. 14. 3. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:

a) **Expulsión de dos meses hasta tres años** de la universidad en la que se hubiera cometido la falta. La sanción con expulsión **deberá constar en el expediente académico** hasta su total cumplimiento.

b) **Pérdida de derechos de matrícula parcial, durante un curso o semestre académico.**

## La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

► Durante el curso 2023-24 se han llevado a cabo 34 intervenciones, entre quejas, consultas, conciliaciones, registro de los hechos e intervención a través del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

► formularon 21 quejas, se solicitaron 5 consultas y 3 registros de los hechos, se intervino en 3 conciliaciones y en 3 ocasiones se solicitó intervenir a través del Protocolo de Prevención Contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo. No hubo ninguna solicitud de mediación formal entre las partes



Figura 1: Número de intervenciones dentro de cada tipo realizadas por la Defensoría

La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

► Durante el curso 2023-24 se han llevado a cabo 34 intervenciones, entre quejas, consultas, conciliaciones, registro de los hechos e intervención a través del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

► formularon 21 quejas, se solicitaron 5 consultas y 3 registros de los hechos, se intervino en 3 conciliaciones y en 3 ocasiones se solicitó intervenir a través del Protocolo de Prevención Contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo. No hubo ninguna solicitud de mediación formal entre las partes

CASO Nº	COLECTIVO	TIPO	ASUNTO	CATEGORÍA
2	PTGAS	Consulta	Procedimiento solicitudes Defensoría	Funcionamiento servicios (17)
18	ESTUDIANTES	Consulta	Evaluación-compensación	Expediente académico (2)
3	ESTUDIANTES	Consulta	Problemas de acceso prácticas FGULEM	Otros (22)
6	ESTUDIANTES	Consulta	Problemas económicos pago de tasas	Relaciones convivencia (16)
26	ESTUDIANTES	Consulta	Bullying	Relaciones convivencia (16)
30	PDI	Mediación-queja	Mal comportamiento de colega	Relaciones convivencia (16)
27	PTGAS	Mediación-queja	Acoso laboral	Igualdad y género (15)
20	ESTUDIANTES	Mediación-queja	Acoso sexual	Igualdad y género (15)
4	ESTUDIANTES	Queja	Comentarios homófobos de un profesor	Relaciones convivencia (16)
12	ESTUDIANTES	Queja	Criterios de evaluación	Docencia (5)
13	PTGAS	Queja	Mal ambiente laboral	Condiciones laborales (21)
14	PDI	Queja	Acoso laboral	Relaciones convivencia (16)
25	ESTUDIANTES	Queja	Acoso compañeros	Relaciones convivencia (16)



La Universidad de León frente al acoso sexual y/o por razón de género

► Durante el curso 2023-24 se han llevado a cabo 34 intervenciones, entre quejas, consultas, conciliaciones, registro de los hechos e intervención a través del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

► formularon 21 quejas, se solicitaron 5 consultas y 3 registros de los hechos, se intervino en 3 conciliaciones y en 3 ocasiones se solicitó intervenir a través del Protocolo de Prevención Contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo. No hubo ninguna solicitud de mediación formal entre las partes

CASO Nº	COLECTIVO	TIPO	ASUNTO	CATEGORÍA
33	PDI	Queja	Contratación	Becas (4)
34	PDI	Queja	Representación PIF en Áreas de conocimiento	Funcionamiento servicios (17)
21	ESTUDIANTES	Queja- Protocolo	Acoso sexual	Igualdad y género (15)
17	PDI	Queja-Consulta	Baremo en Premio extraordinario	Doctorado (12)
24	ESTUDIANTES	Queja-Consulta	Anulación de convocatoria y error en expediente	Expediente académico (2) Trabajo de fin de estudios: TFM (9)
29	PDI	Queja-Consulta	Apoyo la acreditación para poder dar clase en secundaria	Otros (22)
22	PTGAS	Queja-Mediación	Acoso laboral	Condiciones laborales (21)
31	PDI	Queja-Protocolo	Protocolo de acoso sexual y laboral	Igualdad y género (15)
32	ESTUDIANTES	Queja-Protocolo	Protocolo acoso sexual. WhatsApp de contenido sexual y soez	Relaciones convivencia (16)
23	ESTUDIANTES	Queja-Registro de hechos	Permanencia de estudios	Expediente académico (2)
7	PDI	Registro de hechos	Conflicto interpersonal laboral	Relaciones convivencia (16)
10	PDI	Registro de hechos	Acoso laboral	Relaciones convivencia (16)



# Ciberviolencias

UNIVERSIDAD DE LEÓN,  
FEBRERO DE 2026

Nuevas formas de violencia de género están surgiendo como consecuencia de la aparición y desarrollo de las tecnologías, de las redes sociales o de Internet que podemos englobar bajo la denominación de **violencia de género digital**.












Violencia de género  
Digital

Entre estas conductas, el **ciberacoso** supone una forma de **limitación de la libertad que genera dominación y relaciones desiguales** entre hombres y mujeres que tienen o han tenido una relación afectiva; **supone una dominación sobre la víctima mediante estrategias humillantes que afectan a la privacidad e intimidad**, además del daño que supone a su imagen pública. **Se produce generalmente sin que haya coincidencia física, la reiteración se convierte en la estrategia de invasión de la intimidad más utilizada por los acosadores.**

## **Signos de Violencia Digital** con perspectiva de género



Podrían ser señales de que se está ejerciendo **control o violencia en entornos digitales**:

-  Acosar o controlar a tu pareja usando el móvil
-  Espiar el móvil o revisar sus mensajes
-  Exigir contraseñas o acceso a cuentas personales
-  Pedir pruebas constantes de ubicación (geolocalización)
-  Censurar fotos o publicaciones en redes
-  Obligar a mostrar chats o conversaciones
-  Presionar para enviar imágenes íntimas
-  Mostrar enfado si no hay respuesta inmediata online
-  Interferir en relaciones virtuales con otras personas

## Violencias Digitales con Perspectiva de Género:



### **Sextorsión:**

Consiste en **amenazar o chantajear** a una persona con la difusión de imágenes o videos íntimos para obtener algo a cambio (más fotos, dinero o favores).

✂ *Ejemplo:* “Si no me mandas más fotos, publico las que ya tengo”.

### **Porno-venganza:**

Difusión **no consentida de contenido íntimo** con el fin de humillar, vengarse o dañar la reputación de una persona, generalmente mujeres o disidencias sexuales.

✂ *Ejemplo:* publicar fotos íntimas tras una ruptura.

## #NoEstásSola – Frente a la violencia de género, hay salida- 016



- La violencia de género es una violación de los derechos humanos.
- Si sufres maltrato físico, psicológico, sexual o económico, **pide ayuda.**
- 📞 **016** – Teléfono **gratuito y confidencial:**
  - Atiende las 24h/7días/365días.
  - No **deja rastro en la factura.**
  - Ofrece atención en varios idiomas y acceso para personas con discapacidad.

♥ *Rompe el silencio. La ayuda está a una llamada de distancia.*



# #016 PARA TODAS

Atención a todas las formas  
de violencia contra las mujeres



016



016-online @igualdad.gob.es



violenciagenero.igualdad.gob.es



WhatsApp 600 000 016

**#TODAS** LAS VIOLENCIAS,  
LAS VÍCTIMAS,  
LAS OBLIGACIONES




GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE IGUALDAD

**016** ATENCIÓN A VÍCTIMAS  
DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

## Protege tu vida digital – No estás sola en Internet



- La violencia digital también es violencia de género: acoso, difusión de imágenes íntimas, control de redes o ciberamenazas.
- Si te sientes acosada, vigilada o chantajeada en Internet:
  -  **Llama al 017**, servicio **gratuito** del **INCIBE**.
  - Asesoramiento **confidencial** en seguridad digital, **privacidad y delitos online**.
  - Disponible por teléfono, chat o WhatsApp.

 *Tu seguridad digital también importa. No lo enfrentes sola.*



Servicio gratuito y  
confidencial, disponible  
de 08:00 am a 11:00 pm  
los 365 días del año.



## TU AYUDA EN CIBERSEGURIDAD



Teléfono  
017



WhatsApp  
900 116 117



Telegram  
@INCIBE017



Formulario  
web



Atención  
presencial



## Fuerzas y Cuerpos de Seguridad frente a la violencia de género y digital



- La **Policía Nacional** y la **Guardia Civil** cuentan con unidades especializadas:
  - **UFAM** (Unidad de Familia y Mujer – Policía Nacional): atención integral a víctimas de violencia de género y delitos sexuales.
  - **EMUME** (Equipo Mujer-Menor – Guardia Civil): investigación y protección de víctimas, también en el ámbito digital.
- Cooperan con juzgados, servicios sociales y asociaciones para garantizar la seguridad y el acompañamiento de las víctimas.

 **Denunciar es el primer paso para protegerte. Las fuerzas de seguridad están contigo.**



# Ciberviolencias: especial referencia a las violencias digitales con perspectiva de género

ACTIVIDAD ORGANIZADA POR EL ÁREA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD Y ACCIÓN SOCIAL

UNIVERSIDAD DE LEÓN, FEBRERO DE 2026