

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

Eva Díez Peralta (emdiez@ual.es)

Universidad de Almería



# ÍNDICE

- El contexto normativo.
- Las universidades españolas: un espacio seguro frente a las situaciones de acoso sexual.
- Identificación de las diferentes conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y género.
- Inventario de medidas de prevención y Protocolo de actuación frente a las diversas situaciones de acoso. Especial referencia a la Universidad de León.
- Valoraciones finales.

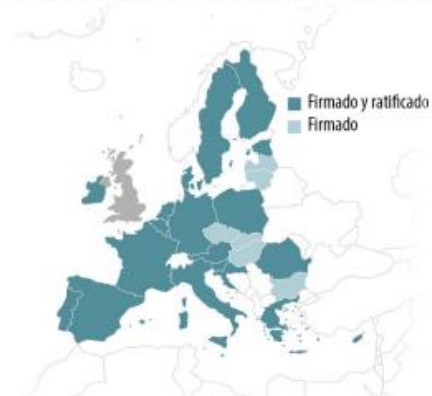




# Normativa de ámbito internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, 2011.
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio de la OIT núm. 190 sobre la violencia y el acoso, 2019.

Convenio de Estambul: estado de ratificación entre los Estados miembros de la Unión Europea



Fuente: Consejo de Europa, [Tabla de firmas y ratificaciones del Tratado 210](#) (a enero de 2023).



## Convención 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019.

- “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que cause o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.



# Normativa en el ámbito de la UE

- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE: arts. 21 y 23.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en asuntos de empleo y ocupación; Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios; Directiva 2010/41/UE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- Propuesta de Directiva de 8 de marzo de 2022 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Resolución del PE, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión.



# Normativa de ámbito nacional

Constitución Española, art.14 y art. 9.2.

LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

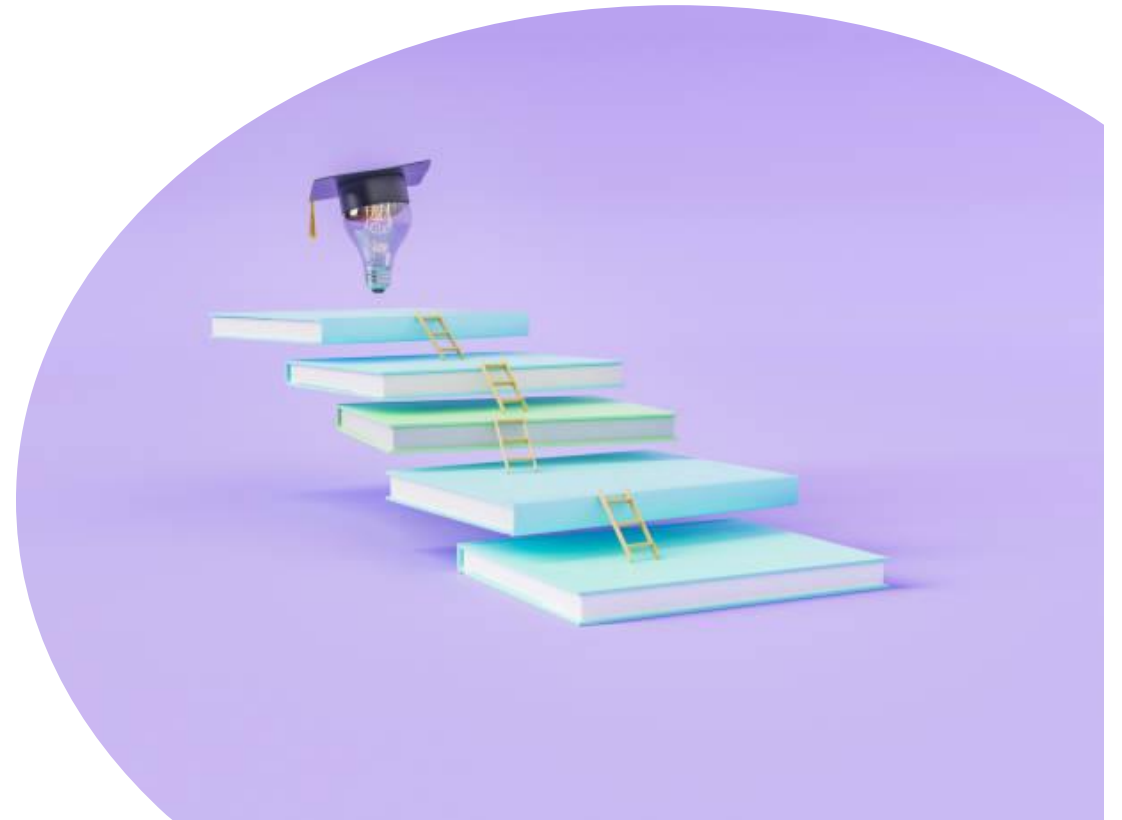
LO 3/2007, de Igualdad entre hombres y mujeres: definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: violencias sexuales no consentidas el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: otros acosos discriminatorios por orientación sexual, identidad y expresión de género.

# Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

- La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la **eliminación** de la brecha salarial y **de toda forma de acoso** (PREÁMBULO)
- Planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y **medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria** (Art.4 Creación universidades).
- Al Consejo de Gobierno le corresponde **elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación** (artículo 46).



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

Excede un régimen disciplinario, sino que favorece y estimula la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

Modalidades alternativas para la resolución de los conflictos, basados en la **MEDIACIÓN**, pueden ser aplicados antes o durante el procedimiento disciplinario.

Cada universidad elaborará sus propias Normas de Convivencia.

En caso de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, se incluirá (**FALTAS MUY GRAVES, art.11**)

- medidas de prevención primaria y secundaria
- se dispondrá de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas y denuncias.
- se prevén medidas de acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas que favorezca su recuperación.

¿Impacto en el ámbito de las políticas de lucha contra el acoso y las violencias de los Protocolos existentes?

El procedimiento de mediación no es aplicable en caso de **FALTAS MUY GRAVES**

Comisión de convivencia: representación paritaria de PDI, PTGAS y estudiantado.





# Normativa de ámbito universitario Unileón

## Estatutos de la Universidad de León

“Que libertad, igualdad, progreso, responsabilidad y transparencia son principios sobre los que construir el futuro e indispensables para la creación y difusión de la cultura y de la ciencia. Conseguir que actúen armónicamente es una responsabilidad de todos los sectores de la comunidad universitaria”



## II Plan de Igualdad de la Universidad de León, 2022.

“Implantación y consecución de los objetivos específicos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el conjunto del personal de la Universidad de León”



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN
<b>Objetivo 7:</b>  <b>Prevenir y evitar el acoso en la Universidad de León, en especial el acoso sexual y por razón de sexo.</b>	<b>Medida 7.1:</b> Se incorpora el contenido del Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León: <a href="https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf">https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf</a>	Publicación del protocolo de acoso	Permanente en la web
	<b>Medida 7.2:</b> Elaborar un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Aprobación del protocolo	1 año
	<b>Medida 7.3:</b> Difundir la existencia del protocolo de prevención del acoso, haciendo especial hincapié en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de difusión del protocolo entre la plantilla	Anual
	<b>Medida 7.4:</b> Obtener datos desagregados de la puesta en práctica de este protocolo.	Datos de nº de denuncias y resolución final	Anual
	<b>Medida 7.5:</b> Sensibilizar al conjunto de la Comunidad universitaria en la prevención del acoso, específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de acciones de sensibilización realizadas	Anual
	<b>Medida 7.6:</b> Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de sexo	Información disponible en la oficina del Área Social/Unidad de igualdad	Anual

## Protocolo de Actuación para garantizar el Derecho de las Personas transexuales, transgénero e intersexuales a usar el nombre correspondiente al género con el que se identifican (25/11/2021).

- Proteger el derecho a la identidad de género de las personas en todos los ámbitos de la sociedad.
- El reconocimiento de las libres manifestaciones de identidad y expresión de género.
- La prohibición de toda discriminación por esta causa.
- El establecimiento de procesos legales claros y transparentes que permiten hacer efectivos los derechos: EN LOS PROCEDIMIENTOS Y DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS con el nombre correspondiente al género al que se identifican (nombre sentido o de uso común) cuando no coincide con el nombre legal.
- Dirección de la Unidad de Igualdad: diligencia, celeridad y confidencialidad.



# Acoso sexual/Chantaje sexual/ Acoso Ambiental: comportamiento de “naturaleza sexual”



- **Art. 7 Ley 3/2007:** “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o 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”.
- Conductas verbales:
  - insinuaciones sexuales, proposiciones, o presión para la actividad sexual.
  - Flirteos ofensivos; comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas sobre apariencia sexual.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (tocamientos, palmaditas, besos,



## ¿Qué es el Acoso por Razón de Sexo?



**EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## Identifica el acoso ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:



- 1.-Ignorar aportaciones de forma sistemática, ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona o grupo por pertenecer a un determinado sexo.
- 2.-Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- 3.-Penalizar o impedir a trabajadores y trabajadoras el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad o por el cuidado de familiares.
- 4.-Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas.
- 5.-Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.



# ¿Qué es el Acoso por Orientación Sexual?



**EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL** es toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse intimidatoria, ofensiva, violenta, humillante, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

## Identifica el acoso ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL:



- 1.-Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- 2.-Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- 3.-Realizar humor homóforo, bífobo o sobre cualquier otra orientación sexual.



\*Es necesario matizar que el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género no necesitan ocurrir de una manera reiterada para considerarse acoso.

\*Las conductas aquí referenciadas son ejemplos y no se pueden considerar una lista exhaustiva de conductas de acoso.



## ¿Qué es el Acoso por Identidad de Género?



EL ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO es 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 ofensivo, degradante, intimidatorio, hostil o segregado.

Identifica el acoso  
ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS  
DE ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO:



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



# Ámbito de aplicación personal

---

- PDI
- PTGAS
- Estudiantes (Títulos oficiales, títulos propios, seminarios, congresos, cursos, estudiantes de movilidad y estudiantes en prácticas.
- Becarios y personal que realiza voluntariado.
- Cualquier prestador de un servicio cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación.
- Personas usuarias de los servicios prestados
- - Plazo de 1 año desde la fecha de término de una relación laboral.



# Ámbito de aplicación local: actividad académica y laboral



- En el lugar de trabajo
- En los lugares de descanso, aseo, comedor, vestuarios...
- En los desplazamientos, eventos, viajes o actividades sociales o de formación.
- En los lugares donde se desarrolle actividad académica.
- En el marco de las comunicaciones (acoso virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio o lugar de trabajo.
- En los lugares donde se realicen prácticas académicas externas.
- En cualquier espacio fuera de la universidad mientras se realice una actividad organizada y autorizada por la Universidad de León.

# COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN: composición

- Con voz y voto:
  - Director/a de la Unidad de Igualdad o persona en quien delegue.
  - Defensor/a de la Comunidad universitaria o persona en quien delegue.
  - Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales o persona en quien delegue.
  - Representante sindical del colectivo al que pertenezca el denunciante; en caso de que la persona denunciante forme parte del alumnado, participará un representante de la Junta de Estudiantes.
    - **MANDATO DE 4 AÑOS; COMPOSICIÓN PARITARIA; Funciones de verificación, informe y propuesta. No es un órgano instructor y carece de competencias disciplinarias.**







## Comisión técnica: composición

- Como asesores, con voz pero sin voto:
  - Psicólogo/a experto/a en la materia, externo o no a la Universidad de León.
  - Jurista experto/a en la materia, externo o no a la Universidad de León.
  - Vicerrector del Profesorado, Vicerrector de Estudiantes o Gerente, en función de las personas implicadas en los hechos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y/ o por razón de sexo.



## ¿Quiénes que pueden comunicar situaciones de acoso? -No denuncias anónimas-

- La persona o personas afectadas.
- Las personas con responsabilidades académicas y/o administrativas de la Uleón, incluidos miembros de los órganos de representación y representantes sindicales de las personas trabajadoras.
- Las personas representates del alumnado o colectivos del alumnado.
- Cualquier PDI/PTGAS de la ULeón
- Toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento directo o indirecto de algunas de las situaciones previstas en el Protocolo.



# Fases del procedimiento

- Presentación del **Anexo II del Protocolo** ante la Dirección de la Unidad de Igualdad, que asignará un **código numérico** a cada una de las partes para preservar la intimidad (posibilidad de crear un correo electrónico específico).
- En el plazo máximo de **3 días hábiles**, desde la presentación de la queja o denuncia, se convocará a la Comisión Técnica.
- Fase PRELIMINAR:
  - Entrevistas víctima y persona denunciada (acompañadas por personas de su confianza).
  - Investigaciones oportunas por parte de la Comisión.
  - Determinación de datos falsos o mala fe: Acta de solución aportada y se informa al Rector.



# Fases del procedimiento

- Expediente informativo (10 días hábiles).
  - Escucha de posibles testigos
  - Oídas las partes: medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.
  - Solicitud, en su caso, de asesoramiento externo en la materia.
  - Acta de la investigación
    - Hechos
    - Testimonios de expertos y testigos
    - Pruebas recabadas
    - Conclusiones: si hay indicios=instará la adopción de medidas sancionadoras.



## Resolución del expediente y seguimiento del proceso

- Rector/a una vez recibidas las conclusiones de la Comisión adoptará medidas oportunas en el plazo de **5 días hábiles** e informará de ello a la misma.
- Cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión Técnica realizará el seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados.





**CURSO  
2019-2020**

- I Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer).
- Acciones formativas y de sensibilización en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

**CURSO  
2021-2022**

- II Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer).

**CURSO  
2022-2023**

- Instalación de Puntos Violetas en el Campus de la Universidad de Almería, en tanto que espacio libre de violencia de género. (12 en total: 9 en el interior de Edificios y 3 en el exterior).
- Traducción al inglés de la Guía de 16 págs. para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la UAL.

**Todos los  
cursos  
académicos**

- Campañas de prevención contra la violencia de género, la discriminación y el acoso sexual y por razón de sexo y/o género con motivo de la celebración de días señalado, principales: 25N (Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las mujeres); 8M (Día Internacional de la Mujer); 17 M (Día Internacional contra la LGTBIfobia); 28 J, (Día internacional del Orgullo LGBTIQ+).
- Edición, actualización en su caso, publicación y reparto de la Guía de 16 páginas para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.






**eqUALity**

University of Almería. Office for Students, Equality & Inclusion

[www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

@UALigualdad

Mail: [igualdad@ual.es](mailto:igualdad@ual.es)

Telephone: 950 214 731

Address: CAE Building, 2nd Floor, Office 2.34

**GUIDE**

PROTOCOL FOR PREVENTING AND TAKING ACTION AGAINST SEXUAL HARASSMENT, ON THE BASIS OF SEX, SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA







Difusión en el Campus.

## PUNTOS VIOLETA

En el campus de la UAL se ubican varios Tótems informativos que enlazan a la web del Protocolo de Acoso de igUALdad.



# PUNTO VIOLETA

Espacio libre de violencia de género



Si eres víctima o testigo,  
cuenta con la UAL.  
Te ayudamos.



código QR y accede  
para la Prevención y  
del Acoso Sexual,  
e Sexo, Orientación  
ntidad de Género de  
d de Almería.

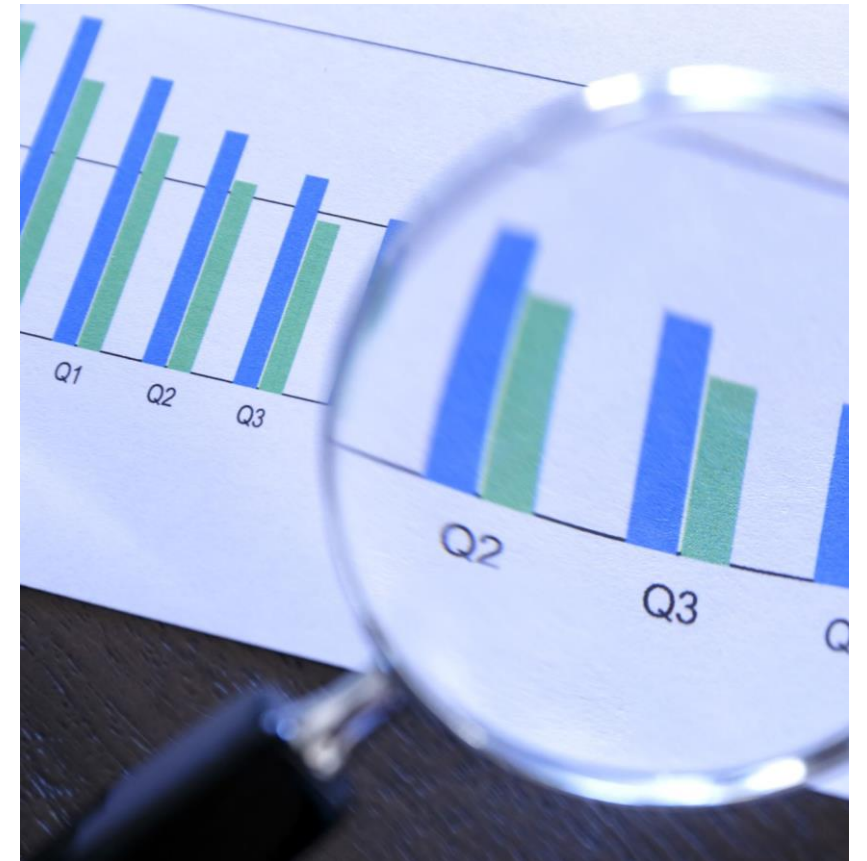


igUALdad

Instituto de Igualdad de Género  
Universidad de Almería

# PUNTOS FUERTES

1. Conductas recogidas: Definición y ejemplos específicos de conductas que no constituyen una lista exhaustiva.
2. Acomodación a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Art. 6 otros acosos discriminatorios.
3. Medidas preventivas: formación, campañas de información y sensibilización y divulgación del Protocolo.
4. Procedimiento de detección de acoso: Existencia de un Comités u órganos de naturaleza transversal.



# PUNTOS DÉBILES

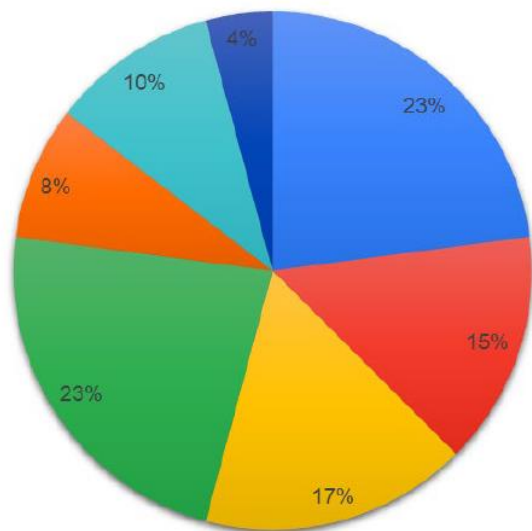
1. Grados de Acoso: leve y grave. LEY DE CONVIVENCIA CATEGORIZA COMO FALTA MUY GRAVE.
2. Existencia de un procedimiento informal de Mediación ¿comisión de convivencia o comisión de acoso?
3. Evaluación y seguimiento de la actuación: Reforzar las estructuras actuales.
4. ¿Es necesario identificar las eventuales medidas disciplinarias, correctoras o sancionables?
5. Identificar nuevas formas de acoso a través de medios telemáticos, como son las redes sociales.



<b>CURSO</b>	<b>SITUACIÓN</b>	<b>SOLICITUD</b>	<b>RESULTADO</b>
<b>CURSO 2020-2021</b>	<b>Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico</b>	<b>Denuncia Activación del Protocolo</b>	<b>Desiste del procedimiento. Denuncia ante las autoridades judiciales: sentencia favorable a la víctima</b>
<b>CURSO 2021-2022</b>	<b>Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico</b>	<b>Denuncia Activación del Protocolo</b>	<b>Archivo por desistimiento expreso de las víctimas</b>
<b>CURSO 2022-2023</b>	<b>Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico</b>	<b>Queja Sin denuncia</b>	<b>Decisión de la víctima de no activar el Protocolo de Acoso</b>
<b>CURSO 2022-2023</b>	<b>Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico</b>	<b>Queja Sin denuncia</b>	<b>Decisión de la víctima de no activar el Protocolo de Acoso</b>

# Informe de la RUIGEU sobre Protocolos de actuación ante el acoso en las universidades (noviembre 2021)

Expedientes de activación del Protocolo



■ 0 casos ■ 1 caso ■ 2 casos ■ Entre 3 y 5 ■ Entre 6 y 9 casos ■ Entre 10 y 15 ■ Hasta 70 casos

- Respecto a la activación de protocolos, los datos reflejan únicamente los casos en que se pone en marcha el procedimiento tras una denuncia:
  - en el 55% de las universidades se han activado menos de tres veces.
  - Sin embargo, un análisis en mayor profundidad de las quejas atendidas, con el acompañamiento y las gestiones que suponen, daría cuenta del trabajo realizado por las Unidades y se aproximaría más a la magnitud del fenómeno del acoso en las universidades.
  - En la mayoría de los casos atendidos, están involucradas un número muy superior de personas: una universidad que ha activado el protocolo 5 veces, ha atendido a un total de 17 personas si contabilizamos a las denunciantes.

- <https://www.youtube.com/watch?v=qTI0SygtA14>
- <https://www.youtube.com/watch?v=y5wleq18LSY>

GRACIAS

