

**PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN  
LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA DE LA  
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

Aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2014

## ÍNDICE

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREÁMBULO.....                                                                   | 4  |
| CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....                                         | 6  |
| Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.....                                   | 6  |
| Artículo 2. Ámbito de aplicación.....                                            | 7  |
| Artículo 3. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial.....                | 8  |
| Artículo 4. Garantías.....                                                       | 8  |
| CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA .....  | 9  |
| Artículo 5. Evaluación de Riesgos Psicosociales.....                             | 9  |
| Artículo 6. Acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas..... | 10 |
| Artículo 7. Acciones de formación .....                                          | 12 |
| CAPÍTULO III.- RECLAMACIONES Y DENUNCIAS .....                                   | 13 |
| SECCIÓN I.- Legitimación y presentación de reclamaciones y denuncias.....        | 13 |
| Artículo 8. Legitimación .....                                                   | 13 |
| Artículo 9. Presentación de reclamaciones o denuncias .....                      | 13 |
| Artículo 10. Prueba.....                                                         | 13 |
| Artículo 11. Asesoramiento y apoyo .....                                         | 14 |
| Artículo 12. Medidas cautelares.....                                             | 14 |
| SECCIÓN II.- Peritaje.....                                                       | 14 |
| Artículo 13. Peritaje y deber de colaboración.....                               | 14 |
| Artículo 14. Procedimiento de actuación.....                                     | 14 |
| SECCIÓN III.- Resolución.....                                                    | 15 |
| Artículo 15. Conclusión del procedimiento.....                                   | 15 |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.....                                                 | 15 |
| DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.....                        | 16 |
| ANEXOS .....                                                                     | 17 |

|                                                                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Anexo I: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA .....                                                                                                                                    | 18 |
| Anexo II: DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA.....                                                      | 21 |
| 1. Definiciones.....                                                                                                                                                             | 21 |
| 2. Clasificaciones orientativas .....                                                                                                                                            | 22 |
| Anexo III: RÉGIMEN JURÍDICO DE INFRACCIONES, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS..... | 28 |
| 1. Infracciones del Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS-L).....                                                                                                  | 29 |
| 2. Infracciones del PAS funcionario y del Personal Docente Investigador (PDI funcionario y laboral). .....                                                                       | 30 |
| 3. Infracciones del alumnado.....                                                                                                                                                | 31 |
| 4. Infracciones del personal de empresas contratistas.....                                                                                                                       | 31 |
| Anexo IV. OTRAS NORMATIVAS Y NOTAS TÉCNICAS DE REFERENCIA .....                                                                                                                  | 33 |
| Anexo V: OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS .....                                                                                                                                      | 37 |
| 1. Artículos, capítulos y libros monográficos .....                                                                                                                              | 37 |
| 2. Guías, protocolos y otros documentos orientados a la intervención .....                                                                                                       | 38 |
| 3. Documentos de la ULL que incluyen diagnósticos y medidas en relación al acoso.....                                                                                            | 39 |
| Anexo VI. ACRÓNIMOS.....                                                                                                                                                         | 40 |

## **PREÁMBULO**

### **I**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad e intimidad. Dado que el acoso sexual y el acoso sexista (también denominado acoso por razón de sexo), atentan contra este derecho de las personas trabajadoras y estudiantes, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, **la Universidad de La Laguna (ULL) afirma tajantemente que no tolerará el acoso sexual ni el acoso sexista y se compromete a prevenir este tipo de prácticas en el ámbito laboral y académico, y a garantizar la debida protección frente a las mismas.**

Ya el Consejo de Gobierno de la Universidad de La Laguna (ULL) acordó realizar el 31 de octubre de 2013 una **Declaración institucional a favor de la igualdad de género y de rechazo al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en virtud de su *compromiso con la igualdad de género como organización socialmente responsable, que es inherente a su misión como institución pública de enseñanza superior, de acuerdo con lo que se establece en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), en la Ley Orgánica 4/2007 (LOMLOU) por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, en la Ley Canaria 1/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI), y en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.* En este sentido, la ULL se propuso adoptar *las medidas necesarias en el ámbito de la formación, la responsabilidad y la información para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con las debidas garantías, tomando en consideración las normativas nacionales e internacionales, y las declaraciones que sean de aplicación en este ámbito.*

Además, tanto el **I Plan de Igualdad Género de la ULL 2014-2017**, como el **Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014**, aprobados en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2013, recogen una medida consistente en *“agilizar lo máximo posible el proceso de construcción de protocolos en marcha para que hayan finalizado dentro del 2014”*, en relación al logro de varios objetivos específicos del ámbito 7 del plan vinculados al presente Protocolo: *“establecer una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico)”* (OE 7.1), *“avanzar en la puesta en marcha e institucionalización de nuevas medidas de difusión de criterios para identificar los tres tipos de acoso en el ámbito institucional”* (OE 7.3), y *“aprobar, difundir y aplicar protocolos específicos para presentar y resolver quejas y denuncias de acoso y otras violencias de género”* (OE 7.4).

Conforme a lo establecido en el artículo 62 de la LOIEMH y con perfecto encaje en el artículo 48.1 del mismo cuerpo legal, **el objetivo del presente Protocolo** es establecer procedimientos de actuación que se apliquen a la **prevención** y a la **solución rápida** de las quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ULL como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que ya proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Es por ello que el presente Protocolo contiene disposiciones generales, procedimientos de actuación, vías de resolución, orientaciones y recursos que, en su conjunto, y de conformidad también con el artículo 33.2 de la LCI, pretenden facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención y **protección** necesarias frente a las consecuencias

derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista, garantizando la prontitud y **confidencialidad** en la tramitación de las denuncias y la posibilidad del establecimiento de **medidas cautelares**, complementarias y **otras** oportunas, de acuerdo con la legislación vigente.

La prevención del acoso sexual y del acoso sexista es fundamental en primer lugar para evitar el sufrimiento que causa a las víctimas. Además, esta prevención tiene como consecuencia la mejora del clima de trabajo/estudio y del rendimiento laboral/académico.

La ULL asume la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas en este sentido. También cabe destacar que los avances en materia de igualdad de género en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir estos dos tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de estos tipos de acoso, avanzamos en igualdad entre mujeres y hombres.

Es por ello que la prevención del acoso sexual y del acoso sexista en la ULL se aborda de forma coordinada tanto desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, como desde la perspectiva de la igualdad, máxime teniendo en cuenta que el colectivo más numeroso de esta universidad no es el de su personal, sino el de su alumnado.

Desde el ámbito de la prevención primaria se asume que la propia difusión y aplicación del presente Protocolo contribuirá a concienciar a la plantilla y al alumnado que las situaciones de acoso no resultan tolerables en la ULL, y que esta se ha dotado de un instrumento para dar una respuesta rápida que proteja a las víctimas y erradique de forma contundente este tipo de comportamientos.

Todas las unidades organizativas de la ULL deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, al objeto de prevenir y evitar el acoso sexual, el acoso sexista y las prácticas que pudieran derivar en este tipo de comportamientos en el ámbito laboral y académico, garantizando que se apliquen adecuadamente las acciones destinadas a tal fin, ya sean propuestas a iniciativa de la propia unidad, o requeridas por otros órganos y unidades con competencias en esta materia.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o de acoso sexista en la ULL podrá presentar queja o denuncia ante esta Universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de queja o denuncia.

Asimismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la ULL deberá comunicarlo a la mayor brevedad a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso sexual y de acoso sexista, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

## II

Con el fin de asegurar que todas las personas que integran la comunidad universitaria disfruten de un entorno de trabajo y/o estudio en el que su dignidad, su intimidad, y su integridad física y moral sean respetadas y no se vean afectadas por conductas de acoso sexual o de acoso sexista, la ULL se compromete a:

- Rechazar todo tipo de acoso sexual y acoso sexista, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la institución, garantizando el derecho de quienes integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno. Esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, independientemente del nivel jerárquico o puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la ULL.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o el acoso sexista, a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización.
- Acompañar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y de acoso sexista.
- Dotarse de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser constitutivas de acoso sexual y acoso sexista y, adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.
- En cualquier caso, toda la comunidad universitaria debe contribuir a garantizar un entorno en el que se respete la dignidad y la salud de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.
- Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Identificar y difundir quiénes son las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- Garantizar que la investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares, complementarias y sanciones en su caso, se lleve a cabo de forma ágil y rigurosa.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.

1.- El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista que se apliquen a:

- a) la **prevención** de situaciones de acoso sexual y de acoso sexista, principalmente a través de tres tipos de actuaciones: las acciones de formación a la comunidad universitaria; las acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas; y las evaluaciones de riesgos psicosociales y ambientales, con la consecuente aplicación de medidas preventivas o correctoras.

- b) la **solución rápida** de las quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ULL como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso

2.- Las correspondientes definiciones de aplicación quedan explicitadas en el Anexo II

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. 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 ULL, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la ULL (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, incluido el personal becario en formación. Se aplicará también al personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la ULL 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 ULL (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 ULL, 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. Asimismo, la inclusión de este colectivo resulta pertinente en virtud de lo 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.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la ULL deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación o denuncia relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

Las peculiaridades que diferencian a todos los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación quedan contempladas necesaria y suficientemente en el presente Protocolo, incluso si existe una diferente



participación de órganos y unidades administrativas en función del colectivo en que queden encuadradas las distintas personas concernidas en cada supuesto reclamado o denunciado.

2. Además, quedará bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el apartado 1 cuya relación con la ULL 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.

### **Artículo 3. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial.**

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso sexual o sexista en el ámbito de la ULL, tiene derecho a presentar comunicación o denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales y/o civiles a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

### **Artículo 4. Garantías.**

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** La ULL adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. 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. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra persona acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, y de las personas que testifican, preservando así su identidad.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Sigilo:** Deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias por acoso sexual y acoso sexista, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.



- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la denunciante como la persona demandada. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de ambas 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.
- **Prohibición de represalias:** Se actuará expresamente en caso de detectarse represalias sobre las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable
- **Protección y garantía de indemnidad.** La ULL se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso sexual o acoso sexista, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios por materias comprendidas en el ámbito del presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá al órgano competente, sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada y/o por la propia ULL, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.
- **Representación unitaria y sindical del personal de la ULL.** En la aplicación del presente Protocolo es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados y del estudiantado que expresamente lo solicitan.

Los delegados y delegadas de prevención del Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSS) de la ULL, así como la representación estudiantil, tendrán derecho a recibir anualmente la información prevista en la disposición adicional del presente Protocolo. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales y estudiantiles tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, toda la comunidad universitaria contribuirá a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## **CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA**

### **Artículo 5. Evaluación de Riesgos Psicosociales**

Una parte de la prevención del acoso sexual y acoso sexista en la ULL se centra en la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de este tipo de acoso a través de métodos

de evaluación de riesgos psicosociales y cuestionarios validados para su diagnóstico que aplica el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SPRL).

Así mismo, la ULL incluirá el acoso sexual y el acoso sexista dentro de sus planes de evaluación de riesgos laborales, al objeto de poder conocer sobre una base científica qué colectivos o grupos de personal y alumnado son más susceptibles de sufrir estos tipos de acoso en cada centro de trabajo/estudio.

A través de estas evaluaciones se identifican los factores generadores de riesgo para la salud y se define el personal expuesto. Luego se implementan las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar estos riesgos, se hace seguimiento y se comprueban los resultados de las mismas. El objetivo de la ULL no es sólo la prevención de los riesgos, sino también la promoción de la salud de su personal.

La ULL procurará implicar a todo su personal en la evaluación de riesgos psicosociales. A tal efecto, se llevará a cabo una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro, departamento, etc., asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral relativas a la prevención del acoso. Se trata de una actuación vinculada a la medida 8.2.5 del I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017 destinada a valorar *“la posibilidad de una actualización normativa para que los servicios internos de garantía de calidad en cada centro, departamento, etc., asuman entre sus funciones alguna responsabilidad respecto al cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral”*.

Finalmente, también es preciso destacar que el Eje 8 del I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017 incluye dos medidas específicamente destinadas a la detección de riesgos para el alumnado en centros de la ULL y en entidades de prácticas. En concreto:

- *Realizar un diagnóstico de los centros de estudio en los que hay riesgos para la salud del alumnado en general y específicos para las alumnas, así como de las medidas existentes para la prevención y eliminación de dichos riesgos y proponer y aplicar medidas correctoras en su caso. Se analizará la propuesta y su viabilidad (medida 8.2.2).*
- *Analizar si en los lugares destinados al alumnado en prácticas externas según los convenios vigentes se cumplen las medidas de referencia de la LPRL y la igualdad en la calidad de los destinados a mujeres y hombres. Regular medidas correctoras en su caso, además de regular que los nuevos convenios de prácticas externas y sus actualizaciones deberán incorporar cláusulas al respecto que garanticen dichas condiciones (medida 8.3.2)*

#### **Artículo 6. Acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas.**

La realización de acciones de difusión e información en esta materia están contempladas en diversas medidas del Eje 7 del I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporarán y mantendrán en la página web de la ULL espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual y del acoso sexista, con especial atención en un primer momento a la difusión del presente Protocolo y de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones y denuncias en esta materia. Progresivamente se irán incorporando a estos espacios otros materiales de interés que se vayan generando, como los códigos de buenas prácticas.

La Unidad de Igualdad de Género (en adelante UIG) y el SPRL ya cuentan con espacios para ello en sus respectivas páginas web, pero se invitará a que las webs institucionales de otras unidades organizativas tengan enlace directo a estos espacios y recursos.

Para su difusión en dichos espacios web institucionales, se llevará a cabo la elaboración de una guía, destinada a toda la comunidad universitaria, informando de consecuencias y efectos del presente Protocolo, sobre criterios para la detección de casos y sobre los procedimientos aplicables a las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista.

También se desarrollarán campañas informativas periódicas dirigidas al PDI, PAS, alumnado, entidades de prácticas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, del compromiso de la ULL con la “tolerancia cero” ante estas situaciones. La periodicidad mínima de tales campañas ha de ser de dos años. En el momento en que se apruebe el presente Protocolo se abrirá el inicio de la primera campaña informativa mediante su difusión masiva a través de correo electrónico a todo el personal y alumnado de la ULL, así como a las entidades de prácticas y empresas contratistas.

Además, en relación a las empresas contratistas, el I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017 incluye una medida destinada a facilitar la coordinación con las mismas en esta materia:

- *Realizar los cambios necesarios para que en la ejecución de contratos públicos que se celebren, se incluyan cláusulas sociales con perspectiva de género con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluso la posibilidad de establecer penalidades al incumplimiento de dichas cláusulas. Nota: Tener en cuenta que estas medidas incluyen requisitos puntuales que deberán incluirse en los distintos protocolos de actuación (medida 7.4.3).*

Asimismo, la UIG difundirá en el Observatorio de Igualdad de Género alojado en su página web y en los diagnósticos, seguimientos y evaluaciones del correspondiente Plan de Igualdad de Género, las estadísticas desagregadas por sexo y colectivo implicado, que se realicen periódicamente a partir de las siguientes medidas del Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017:

- *Recoger datos estadísticos desagregando por sexo las consultas recibidas al respecto por Inspección, UNIMAC, Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra unidad de la ULL. Se ejecutará estableciendo los datos desagregados por sexo, en función de la disponibilidad de recursos humanos (medida 7.6.1).*
- *Que la institución tenga instrumentos adecuados para su diagnóstico periódico, por ejemplo al menos para la plantilla, en los reconocimientos médicos (medida 7.6.2).*
- *Desde que entre en vigor la implantación del plan, y de forma permanente, se recoja en soporte informático el registro estadístico de dichos datos, de forma anónima pero identificando el sexo y colectivo de la persona que presenta la queja o denuncia y el de la persona/s objeto de la misma, los casos resueltos y los plazos y tipo de resolución o respuesta, con la finalidad de que se pueda hacer un seguimiento anual. Se habilitará el soporte de bases de datos para contemplar esta información, teniendo en cuenta la ley de protección de datos (medida 7.7.1).*

Por otro lado, la ULL, a través de la actuación coordinada de la UIG, la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del SPRL y la colaboración del Consejo de Coordinación de la Convivencia Universitaria (en adelante CCCU), llevará a cabo un estudio de periodicidad, como mínimo, cuatrienal,

sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria. En el estudio se indagará sobre la posible percepción, conocimiento y consecuencias de las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista en el ámbito de la Universidad. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas. Los resultados de dicho estudio se considerarán como indicadores, con un propósito triple:

- Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
- Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las otras medidas preventivas.
- Para incorporarlos al correspondiente diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

Finalmente, en el marco del CCCU se negociará un código de buenas prácticas para la prevención de estos tipos de acoso en la ULL que, a modo de ejemplo, podrá incluir recomendaciones tales como, entre otras, no cerrar las puertas de los despachos del PDI en los momentos que preste atención personalizada al alumnado que acuda a tutoría o revisión de exámenes.

#### **Artículo 7. Acciones de formación**

La ULL incluirá en sus Planes de Formación (PDI y PAS) aquellas acciones necesarias y con contenidos específicos para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, facilitando la realización de las mismas a la comunidad universitaria. Igualmente, para el alumnado, la ULL definirá, anualmente, programas formativos en esta materia, preferentemente mediante su oferta a través del Catálogo Oficial de Actividades Universitarias para el alumnado, de acuerdo con el Reglamento de Reconocimiento de Créditos por Participación en Actividades Universitarias en Enseñanzas Oficiales de Grado.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y del acoso sexista especialmente dirigidos a personas con responsabilidades jerárquicas del ámbito docente, administrativo, a representantes del personal y del alumnado, y a integrantes del CSS y CCCU, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo, y facilitar la aplicación y propuesta de distintos tipos de medidas relacionadas con la ejecución de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

Este tipo de acciones se enmarcan a su vez en la medida 1.5.1 del I Plan de Igualdad de Género de la ULL 2014-2017: *“Que se incremente y generalice paulatinamente el número de acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género”*. Se asume que no sólo las acciones formativas específicas mencionadas en materia de acoso sexual y de acoso sexista, sino también los avances formativos para la mejora de competencias del personal y alumnado de la ULL relacionados con otros aspectos de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, podrán tener efectos positivos en la prevención de las conductas de acoso sexual y acoso sexista en esta Universidad.

## **CAPÍTULO III.- RECLAMACIONES Y DENUNCIAS**

### **SECCIÓN I.- Legitimación y presentación de reclamaciones y denuncias.**

#### **Artículo 8. Legitimación**

A los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo tienen legitimidad:

a) Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que se considere víctima de una conducta de acoso sexual o acoso sexista en el ámbito de la ULL.

b) La representación del personal y del alumnado.

c) Cualquiera otra persona que, siendo miembro de la Comunidad Universitaria, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de la ULL.

En los dos últimos supuestos anteriores la presunta víctima debe ratificar por escrito la reclamación o denuncia, cuando no sea ella quien la presente directamente. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

#### **Artículo 9. Presentación de reclamaciones o denuncias**

1.- 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 que podrá desembocar o no en la apertura de un expediente disciplinario.

2.- A estos efectos, recibida la denuncia por el órgano o unidad correspondiente o conocida la conducta de acoso sexual o sexista por éstos, se pondrá en conocimiento del Servicio de Inspección quien actuará como unidad administrativa de gestión.

3.- El Servicio de Inspección comunicará de forma inmediata la denuncia al Rector o Rectora, quien podrá ordenar la práctica de una información reservada con carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario. Igualmente, el citado Servicio informará de la existencia de la denuncia a la UIG y al SPRL a los solos efectos de su conocimiento.

4.-La información reservada consistirá en un peritaje especializado, cuyas conclusiones deberán ser remitidas al Rector o Rectora en un plazo no superior a 20 días desde la resolución declarando su práctica, o en un informe a emitir por la UIG o el SPRL.

#### **Artículo 10. Prueba.**

De acuerdo con las pruebas procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.



### **Artículo 11. Asesoramiento y apoyo**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9, la Universidad de La Laguna, a través de la UIG o del SPRL, podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

### **Artículo 12. Medidas cautelares.**

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, previo informe de la UIG, o del SPRL, el Rector o Rectora podrá adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

## **SECCIÓN II.- Peritaje**

### **Artículo 13. Peritaje y deber de colaboración**

1.- Una vez conocida la denuncia por el Rector o Rectora, en un plazo no superior a 5 días ordenará, si fuese el caso, la práctica de la información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

2.- La ULL dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. El Rector o Rectora o persona en quien delegue las competencias en materia de prevención de riesgos laborales será la responsable del nombramiento de las personas integrantes de esta lista. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género, avalada por el Consejo Asesor de la UIG, según criterios públicos establecidos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje.

3.- La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la ULL tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la UIG y del SPRL para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.

4.- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

### **Artículo 14. Procedimiento de actuación**

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde realizar su actuación con arreglo al presente procedimiento:

1.- Tomará las declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que estas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias y/o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales y riesgos de otro tipo sobre las personas implicadas.

2.- Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe al Rector o Rectora, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual o sexista, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

### **SECCIÓN III.- Resolución**

#### **Artículo 15. Conclusión del procedimiento**

1.- Recibida la información reservada, ya sea a través de la persona encargada del peritaje o del informe de la UIG o del SPRL, el Rector o Rectora podrá archivar la denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido de la información reservada, se podrá implementar las recomendaciones que aquella contuviere, a cuyos efectos serán órganos asesores la UIG, el SPRL, el Comité de Seguridad y Salud o el Consejo de Coordinación de la Convivencia Universitaria.

3.- Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en Derecho con conocimiento en materia de acoso sexual o por razón de sexo y con acreditada pericia en estudios de género avalada por el Consejo Asesor de la Unidad de Igualdad de Género.

4.- Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA**

Anualmente, el Rectorado remitirá al Servicio de Inspección los datos de los casos tramitados en relación al presente Protocolo para su incorporación a la memoria anual de éste. Los datos recogerán los siguientes supuestos:

- Apertura de un procedimiento disciplinario por la existencia de acoso sexual o acoso sexista.
- Casos propuestos de remisión al órgano jurisdiccional.
- Sobreseimiento.
- Casos que incluyan medidas cautelares.
- Casos que incluyan medidas complementarias.
- Casos que incluyan otras medidas.

Así mismo, para mejorar la eficacia del procedimiento, desde el SPRL se hará un informe de seguimiento y evaluación anual de la aplicación de dichas actuaciones y de sus resultados a nivel estadístico, manteniendo el anonimato de los casos, que también se remitirá al Rector o Rectora, a la UIG, al CSS y al CCCU, y que se podrá difundir como parte del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.



### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión**

1. El presente Protocolo entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Consejo de Gobierno a propuesta del CCCU, y su validez será de dos años a partir de la fecha en la que comience a aplicarse. El presente Protocolo se revisará en el CCCU al final de dicho período y, en su caso, se someterán a aprobación del Consejo de Gobierno las modificaciones que dicho órgano proponga. Una vez efectuada dicha revisión, o en ausencia de la misma, el Protocolo continuará en vigor indefinidamente.
2. Asimismo, se revisará y, si es necesario, se modificará, cualquier normativa interna de la ULL, según corresponda, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, y esto en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo, de manera que se preserven también otros derechos sustantivos de las personas que integran la comunidad universitaria.

## **ANEXOS**

## Anexo I: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

La normativa básica de referencia para el presente protocolo es la siguiente:

- En primer lugar, el artículo 1.2 del Título Preliminar de los *Estatutos de la Universidad de La Laguna* (aprobados por **Decreto 89/2004 de 6 de Julio del Gobierno de Canarias**), establece que la organización y funcionamiento de la ULL “*se inspira en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad*” sin que nadie pueda sufrir discriminación por razón de sexo, entre otras.
- En segundo lugar, el artículo 2.1.c) de la *Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006*, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, define el **acoso por razón de género o sexista y el acoso sexual**, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- En tercer lugar, el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (conocido como **Convenio de Estambul**), que incluye, entre otras manifestaciones de la violencia de género, la violencia psicológica, el acoso y el acoso sexual, establece en su artículo 18.3 que las medidas preventivas “*se basen en una comprensión fundamentada en el género de la violencia contra la mujer*”, “*se concentren en los derechos humanos y la seguridad de la víctima*” “*y estén dirigidas a evitar la victimización secundaria*”<sup>1</sup>.

En cuarto lugar, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)*, recoge en su artículo 7 los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

*“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*3. Se considerarán, en todo caso, **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*4. El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo**”.*

Asimismo, el artículo 48.1 de la LOIEMH establece la **obligación de promover** en cualquier empresa<sup>2</sup> “*condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”. Para ello señala que podrán establecerse medidas a negociar con la representación de trabajadoras y trabajadores, *tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*.

Y, en el apartado 2 de este mismo artículo, se dispone que **la representación de las y los trabajadores deberá “contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**

<sup>1</sup> De acuerdo con Naciones Unidas, por victimización secundaria se entiende la victimización producida no como resultado directo del acto delictivo, sino por la respuesta de las instituciones y personas individuales en relación con la víctima.

<sup>2</sup> Entendiéndose por empresa cualquier entidad –de Derecho Público o de Derecho privado- con personal a su servicio y por lo que hace a este. Es por ello que la obligación referida pesa también sobre las Universidades públicas. Incide también en ello el artículo 51 de la LOIEMH cuando atribuye a las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el deber, entre otros, de “*establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. Además según el artículo 14.5 de la LOIEMH, uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos debe ser la “*adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo*”

**mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos**".

Como concreción de la obligación establecida en el apartado 1 de dicho artículo, por lo que se refiere a la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, el artículo 62 de la **LOIEMH** establece que: *"Para la **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un **protocolo de actuación** que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.***
- b) *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.***
- c) *El **tratamiento reservado de las denuncias de hechos** que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) *La **identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia***<sup>3</sup>.

- En quinto lugar, el artículo 46.2 de la **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU)** reconoce al **alumnado universitario el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo**, entre otras, *"en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos"* (46.2.b), así como el **derecho a recibir un trato no sexista** (46.2.j).

- En sexto lugar, el artículo 14.h) del **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, Ley 7/2007, de 12 de abril)** reconoce a todo el personal público el **derecho "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral"**. Y el artículo 52 del **EBEP** establece, entre los **deberes del personal público**, la necesidad de actuar conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, el artículo 53 del **EBEP** establece que su comportamiento deberá basarse en *"el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna"* por razones tales como el género, el sexo o la orientación sexual, entre otras.

- En séptimo lugar, los artículos 4 -apartado 2, letras c) y e)- y 17 del **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ETT)**, reconocen a las trabajadoras y trabajadores el derecho a no sufrir discriminación directa o indirecta por razón de sexo (entre otras) para el empleo, o una vez se les ha empleado, así como el derecho al *"respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso"* por razón de orientación sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras.

- En octavo lugar, el artículo 7 del **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre**, por el que se aprueba el **Estatuto del Estudiante Universitario**, establece entre los **derechos comunes, individuales o colectivos, del alumnado universitario**: el derecho 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"* (7.1.b); y, el derecho 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"* (7.1.w). Para la plena efectividad de todos los derechos recogidos en los artículos 7 al 11 de dicho Estatuto, su artículo

<sup>3</sup> Aunque la ULL no forma parte de la Administración General del Estado (en adelante, AGE), ni mantiene con la misma una relación de vinculación o dependencia, dicha normativa puede considerarse indicativa de cómo concretar en el ámbito de las Universidades públicas españolas la mencionada obligación ( artículo 48.1) en lo que se refiere a la caracterización y eventual contenido del protocolo de actuación en esta materia.

12 obliga a las universidades a informar al alumnado sobre los mismos y facilitarle su ejercicio. Obliga asimismo a **garantizar el ejercicio de tales derechos mediante procedimientos adecuados** y, en su caso, a través de la Defensoría Universitaria.

- En noveno lugar, la **Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)**, establece en su artículo. 33 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que:

*"1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para **que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**. En este sentido, **tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive**. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán **medidas** que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación**.*

*2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los **protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias** frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la **prontitud y confidencialidad** en la tramitación de las denuncias y el impulso de las **medidas cautelares**.*

*3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán **asesoramiento y apoyo a las víctimas** en ambos supuestos.*

*4. Los protocolos de actuación contemplarán las **indicaciones a seguir** ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*5. La consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos."*

- En décimo lugar, el **Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias**, en su Disposición Adicional Sexta, establece la necesidad de **promover condiciones de trabajo que favorezcan la eliminación de la discriminación por razón de sexo y que prevengan y protejan contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, de acuerdo con la LOIEMH, la LCI y la restante normativa de aplicación. A tales efectos, cada Universidad negociará con su Comité de Empresa medidas de acción positiva, tales como *protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, los códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*, entre otras.

Finalmente, el artículo 77 del **Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias** recoge el **compromiso de las Universidades Canarias para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. Asimismo, de acuerdo con el artículo 48 de la LOIEMH, establece que *el Comité de Empresa contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la Gerencia de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo*. Igualmente dispone que durante el periodo de vigencia del Convenio *"se arbitrarán, de forma negociada entre la Gerencia y el Comité de Empresa, procedimientos específicos para su prevención, incluyendo la elaboración de un código de buenas prácticas, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran llegar a formular quienes hayan sido objeto del mismo"*.

Asimismo, el artículo 72 de este mismo Convenio dispone que cualquier miembro del Personal de Administración y Servicios Laboral *"podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Universidad abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda del cual se dará cuenta al Comité de Empresa"*.

## Anexo II: DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA

### 1. Definiciones

La Directiva 2006/54/CE y la LOIEHM consideran que el acoso sexual y el acoso sexista son conductas discriminatorias<sup>4</sup>. Por su parte, el artículo 9 de la LOIEMH garantiza la indemnidad frente a posibles represalias a las personas que presenten quejas o denuncias frente a este tipo de comportamientos u otros que también puedan atentar contra el principio de igualdad entre mujeres y hombres<sup>5</sup>. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de la LOIEMH.

- **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”*, según la LOIEMH (artículo 7.1).
- **Acoso por razón de sexo (sexista):** *“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”*, según la LOIEMH (artículo 7.2).
- Según la LOIEMH *“se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3), así como toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3), quedando estas conductas estrictamente prohibidas<sup>6</sup>. Y además establece que “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” (artículo 7.4).*
- **Indemnidad frente a represalias:** también de acuerdo con la LOIEMH (artículo 9), *“se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”*.

<sup>4</sup> Téngase en cuenta que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no. Lo fundamental es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

<sup>5</sup> Según la LOIEMH, el **principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

<sup>6</sup> La LOIEMH considera **discriminación directa por razón de sexo** *la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1)*. La **discriminación indirecta por razón de sexo** la define como *la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.* ( artículo 6.2). Y además establece expresamente que *“constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (artículo 8)*.



## 2. Clasificaciones orientativas

Cualquier intento de acotar, si quiera con carácter no exhaustivo, un listado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista constituye un ejercicio estéril, si bien tanto la doctrina científica<sup>7</sup> como la doctrina judicial<sup>8</sup> han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora. En este sentido, y con mera intención descriptiva y pedagógica, se presentan a continuación algunas clasificaciones y ejemplos que puedan orientar la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso sexista en la ULL.

En primer lugar, las conductas constitutivas de **acoso sexual** pueden ser muy variadas y de distinta intensidad. En ocasiones nos encontraremos ante un solo episodio, y en otras se dará una repetición de las mismas o distintas conductas. Podemos estar ante conductas de carácter verbal, no verbal o físicas, con muy distinta tipología, como pueden ser miradas y gestos, realizar observaciones de doble sentido o insinuantes, bromas, mostrar material pornográfico, realizar propuestas comprometedoras, manoseo, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales con o sin chantaje incluido, etc.

Una clave para detectar lo que constituye **acoso sexual** es que se trata de una **conducta de carácter sexual indeseada**, no bienvenida y no solicitada **por la persona afectada, que atenta contra su dignidad** y se juzga incorrecta en el ámbito de las relaciones laborales o académicas. Asimismo, es fundamental destacar, que en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es **discriminatorio** por razón de sexo<sup>9</sup> (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como **violencia de género**<sup>10</sup>.

Estas claves resultan especialmente útiles para detectar también situaciones de acoso sexual en las que se vea involucrado el alumnado universitario, dado que son más inclusivas que la conceptualización más generalizada del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, donde se suele entender como toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección empresarial o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante,

<sup>7</sup> Véase: Lousada Arochena, J.F. (2005). “La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral”, en *Cuadernos de Derecho Judicial*, N° 7, pp. 321-392. Y del mismo autor (2003): “El acoso moral por razón de género”, en *Aranzadi Social*, N° 5, pp. 1243-1256.

<sup>8</sup> Vid. STS (Penal), de 26 de abril de 2012

<sup>9</sup> Mackinnon, C.A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women. A case of Sex Discrimination*. New Haven y Londres: Yale Univ. Press.

<sup>10</sup> El artículo 3.b de la **Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género**, considera, entre otras manifestaciones de la violencia de género, a los efectos de esta Ley canaria, “**el acoso sexual**, que incluye aquellas conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, prevaleciéndose el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la víctima de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de la misma”. Asimismo, el artículo 4.b de esta Ley, establece las **situaciones de violencia laboral y docente** como una de las categorías en las que clasifica las situaciones de violencia contra las mujeres en función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima. Las define como situaciones *que se operan por quienes sostienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, prevaleciéndose de una posición de dependencia, frente a los mismos, de la víctima*. Más recientemente, el artículo 3.a del **Convenio de Estambul** dispone que por «**violencia contra la mujer**» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, **en la vida pública o privada**. Asimismo, según el artículo 3d) del mismo Convenio: Por «**violencia contra la mujer por razones de género**» se entenderá toda violencia contra una mujer **porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada**. Dentro de tales formas de violencia incluye, entre otras, la violencia psicológica, el acoso y el acoso sexual (Arts. 33, 34 y 40).



poniendo en peligro su empleo.

La política en materia de acoso sexual que se acordó en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004<sup>11</sup> ponía de relieve que el acoso sexual se refiere a un comportamiento de carácter sexual *no deseado* por la persona objeto del mismo, que lo considera *impropio*. Por tanto, recomendaba que para distinguir el acoso sexual de las relaciones sexuales o sociales que se establecen en un marco de libertad y reciprocidad, es importante que la persona objeto del comportamiento que no desea y juzga impropio, comunique claramente a quien ha iniciado esa conducta que no es bien recibida y la considera inaceptable (ya sea mediante comunicación directa, o a través de una tercera persona). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la expresión asertiva de dicho rechazo es más fácil que se produzca entre iguales, que cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se sienta intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica (laboral, académica o social). Por lo tanto no es un requisito imprescindible, y de hecho, la LOIEMH no lo incluye en su definición del acoso sexual.

La política de la OIT recomienda que la persona que considere ser o haber sido víctima de acoso sexual tome tan pronto como sea posible unas notas personales que describan el incidente o incidentes, sin olvidar datos básicos como fecha, lugar y otras personas presentes o que tengan conocimiento de ello. La OIT describe diversos comportamientos susceptibles de constituir acoso sexual cuando resultan no deseados e impropios, y que clasifica en las siguientes categorías:

- Comportamientos *físicos* de carácter sexual: tocamientos, palmadas, pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado.
- Conducta *verbal de carácter sexual*: insinuaciones verbales, comentarios de tipo sexual acerca de la apariencia física, solicitud de favores sexuales, o las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas.
- Conducta *verbal ofensiva*: chistes de carácter sexual, flirteo ofensivo, observaciones lascivas, comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona.
- Conducta *no verbal de carácter sexual*: exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.

De la doctrina científica y la jurisprudencia se desprenden dos tipos de acoso sexual:

- **Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral (o académico) intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral/académica evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, suspenso, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual que afecta generalmente al entorno, al ambiente de trabajo o estudio, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo o sobre su progreso académico. En este caso se trataría del acoso por parte de compañeros o compañeras de trabajo o estudio, o de otros colectivos universitarios, ocupen o no un puesto de jerarquía superior. Así mismo, dentro del acoso sexual ambiental es posible distinguir dos subtipos<sup>12</sup>. Por un lado el ACOSO SEXUAL POR AMBIENTE SEXISTA, que no pretende conseguir cooperación sexual, pero son comportamientos físicos, verbales y simbólicos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas. Y por otro, el ACOSO POR ATENCIÓN SEXUAL INDESEADA, en el

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilolex/ilolex.htm>

<sup>12</sup> Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., y Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445.

que una persona recibe una atención sexual indeseada y no correspondida (sigue siendo acoso ambiental porque no media chantaje, pero son conductas más invasivas y personalizadas que el mero ambiente sexista).

- **Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por una persona que ocupa un puesto superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo (o estudio) de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional/académica, el salario, etc. Quienes acosan tienen poder para decidir sobre la relación laboral (o el progreso académico), es decir, ocupan puestos jerárquicamente superiores o pueden influir en las decisiones que desde estos puestos se toman. Es la forma más grave de acoso sexual.

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por ambiente sexista** los siguientes comportamientos:

- Bromas o chistes o gestos de contenido sexual que resultan desagradables o incluso ofensivos.
- Comentarios sexuales de carácter grosero que resultan molestos.
- Se exhiben materiales que resultan ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico (por ejemplo, en un aula, despacho, correos electrónicos, etc.).

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por atención sexual indeseada** los siguientes comportamientos:

- Se intenta que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee (sobre su vida sexual o la de quien intenta forzar la conversación).
- Alguien es objeto de comentarios sexuales sobre su persona que le resultan ofensivos (por ejemplo sobre su apariencia, o sobre sus preferencias o hábitos sexuales).
- Alguien es objeto de una especial atención o amabilidad hacia su persona, y este trato le incomoda porque percibe un interés sexual al que no desea corresponder.
- Miradas exageradas o lascivas que incomodan.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo.
- Repetidas invitaciones a quedar fuera de la universidad para salir de copas o tomar algo, pese a manifestaciones de rechazo.
- Tocamientos, rozamiento o caricias con carácter deliberado, innecesario y más o menos sutil, que incomodan.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo** los siguientes comportamientos:

- Insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (por ejemplo, un trato preferente laboral o académico) por someterse a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Insinuaciones de recibir algún tipo de represalia (laboral, académica u otra) si no se accede a cooperar con ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Represalias puntuales por negarse a acceder a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales de una persona (si las represalias fueran reiteradas y sistemáticas a partir de dicha negativa pasarían a considerarse acoso sexista en los términos que se definen más abajo).

Cualquiera de los comportamientos arriba mencionados, ya sea de forma aislada o junto con otros, pueden servir de indicador para detectar situaciones de acoso sexual.

En segundo lugar, dentro del **acoso sexista (por razón de sexo)**, también conocido como acoso por razón de género) se puede entender toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada por

personas que ocupan puestos de jerarquía tanto superior, como igual o inferior y que tiene relación o como causa los estereotipos o prejuicios de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, por el hecho de ser mujer u hombre, con frecuencia para forzarla a que se vaya. En general se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo (o estudio) de la víctima, y pudiendo poner en peligro su empleo (o progreso académico), en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares. Es decir lo que diferencia el acoso sexista del mero acoso psicológico o laboral es el motivo sexista desencadenante de las conductas hostigadoras, el contenido sexista de alguna de las mismas (por ejemplo, insultos o burlas sexistas) y su carácter discriminatorio por razón de género.

Según la jurisprudencia, el *mobbing* o acoso psicológico es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición sistemática tiene efectos perniciosos. Se describe, por tanto, el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia la víctima desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que ésta mantiene una subordinación de hecho. Dicho comportamiento hostil es reiterativo y persistente en el tiempo, pudiendo adoptar variantes tan diversas como infravalorar sus capacidades, asignarle tareas sin sentido, hacerle el vacío, ningunearla, ocultarle de información, tratarla de forma vejatoria, etc.

No obstante, mientras que en el *mobbing* o acoso psicológico la reiteración de los comportamientos resulta fundamental para su identificación, en el caso del acoso sexista, por tratarse de un acoso con carácter discriminatorio (dirigido a la persona no por ser quién es a nivel individual, sino por identificarla como miembro de un determinado grupo social), el requisito de reiteración no resulta tan clave, y de hecho, la LOIEMH no lo incluye en su definición del acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexista o por razón de sexo** los siguientes comportamientos (lista no exhaustiva) y en general cualquiera de los que constituyen acoso laboral/psicológico cuando estén fundamentalmente desencadenados por o relacionados con los estereotipos y prejuicios de género, en función del sexo u opción sexual de la víctima. Es decir, cuando las conductas hostigadoras se dirigen hacia la víctima no por su identidad individual sino por razón de ser mujer u hombre (y las expectativas o prejuicios de género que ello despierta en la persona acosadora) o porque ha reclamado o ejercido derechos en materia de igualdad de género:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo (o sobre los conocimientos, y las habilidades de las mujeres o de los hombres en general).
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico, ideología u opción sexual. Por ejemplo comentarios homófobos, insultos sexistas, descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria.
- Las burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, por no someterse a un acoso sexual previo o por denunciarlo.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

Para detectar comportamientos que en su reiteración pueden ser constitutivos de acoso sexista, puede ser también útil acudir a la doctrina científica, en alguna de las clasificaciones de conductas de acoso psicológico en el trabajo según factores, como la de Zapf, Knorz y Kulla (1996)<sup>13</sup> que se describe a continuación, siempre que podamos establecer algún vínculo entre tal/es conducta/s reiterada/s y, por ejemplo, algún tipo de actitud

<sup>13</sup> Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215–237.

misógina, machista, homófoba, o sexista por parte de la persona hostigadora, o situación de sobre-representación de las personas de su sexo, frente al de la víctima de tales comportamientos:

**Ataques a la víctima con medidas organizacionales:**

- Desde un puesto de jerarquía superior se restringe a la persona las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros y compañeras
- Prohibir a compañeros y compañeras que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes
- Asignar tareas con datos erróneos (habitualmente iniciales)

**Ataques a las relaciones sociales de la víctima con *aislamiento social*:**

- Restringir a compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

***Violencia física:***

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

**Ataques a la *vida privada* de la víctima:**

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

**Ataques a las *actitudes* de la víctima:**

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima.

***Agresiones verbales:***

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

***Rumores:***

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores acerca de la víctima.

Pueden consultarse otras conductas y actitudes encuadradas en el concepto de acoso laboral/psicológico clasificadas por factores, en las Notas Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) con números 476 y 854, o en trabajos tales como los de Heinz Leymann<sup>14</sup>, Marie-France Hirigoyen<sup>15</sup>, Rolf Van Dick y Ulrich Wagner<sup>16</sup> o Ángel Fidalgo e Iñaki Piñuel<sup>17</sup>, entre otros.

Además, el INSHT tiene un Diario de Incidentes<sup>18</sup> que ha elaborado para que cualquier persona pueda identificar y registrar indicios de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo. En dicho inventario se distinguen hasta 10 tipos de conductas diferentes de violencia psicológica, y se recomienda a la persona que acuda a consultar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de su empresa o institución, cuando haya completado dicho Diario.

Finalmente, aunque tanto el acoso sexual como el acoso sexista se consideran faltas disciplinarias muy graves (tal y como se pone de manifiesto en el Anexo III), es importante considerar en la identificación de estos comportamientos algunas condiciones agravantes. Entre estas cabe mencionar la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad de la persona acosadora), la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, el abuso de situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la presencia de conductas intimidatorias o represalias, la reincidencia, la pluralidad de víctimas, las graves consecuencias psicológicas en la víctima (debidamente acreditadas), aspectos de especial vulnerabilidad de la víctima (por ejemplo, por su edad, condición de extranjera, algún tipo de diversidad funcional, su relación laboral no indefinida o su relación de carácter no laboral), el acoso durante los procesos de selección del personal o de becas, el entorpecimiento de la investigación mediante presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, académico o familiar.

Por el contrario, se suelen considerar circunstancias atenuantes que la persona agresora no tenga anotada sanción alguna previa en su expediente, o que haya procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

<sup>14</sup> Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at the workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-125. Autor responsable del primer cuestionario para medir el mobbing, el LIPT, adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-66.

<sup>15</sup> Hirigoyen, M.F. (2001), El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paidós.

<sup>16</sup> Van Dick, R. y Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), 243-259

<sup>17</sup> Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.

<sup>18</sup>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diar%20de%20incidentes.pdf>

### Anexo III: RÉGIMEN JURÍDICO DE INFRACCIONES, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista) constituyen, por expresa dicción de la LOIEMH, conductas discriminatorias, lo que pone de manifiesto su naturaleza de *ilícitos* (laborales o administrativos) *pluriofensivos*, por cuanto no sólo afectan a la dignidad, la libertad y honor de la víctima, sino, además, a su derecho a la igualdad y a no sufrir trato discriminatorio. En este sentido, el artículo 95.2.b del EBEP tipifica como *faltas muy graves* toda acción que suponga discriminación por razón de sexo, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Igualmente, y en el ámbito laboral, el artículo 8, apartados 13 y 13 *bis*, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS) califica como *infracciones muy graves* el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>19</sup>. Asimismo, esta ley tipifica otras infracciones *graves*<sup>20</sup> y *muy graves*<sup>21</sup> relacionadas con el incumplimiento de obligaciones del empresariado y del personal en materia de prevención de riesgos laborales, una perspectiva fundamental a la hora de considerar el régimen jurídico relacionado con la omisión del deber de comunicar los casos de acoso que sean conocidos, o de coordinarse para su prevención, entre otras obligaciones<sup>22</sup>, puesto que ambas formas de acoso son riesgos psicosociales.

Consideración aparte merece el *delito* de acoso sexual (tipificado en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal) y el acoso por razón de sexo *constitutivo de delito* (cuando resulte encuadrable en el delito de *acoso grave* regulado en el artículo 173 del mismo cuerpo legal). Ambas situaciones quedan al margen de la potestad disciplinaria de las Administraciones públicas, si bien incumbe a estas el deber de denunciarlas –y, por ende, la capacidad de reconocerlas– ante el orden penal de la Jurisdicción.

Además, es preciso destacar que el régimen jurídico de faltas y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista en la ULL no puede desligarse del ámbito subjetivo de aplicación del presente Protocolo, que se

<sup>19</sup> En concreto, el **artículo 8.13 de la LISOS** prevé como infracción muy grave el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. En el **artículo 8.13 bis** tipifica también como infracción muy grave el acoso por orientación sexual y el acoso sexista, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el cargo directivo, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

<sup>20</sup> Según el **artículo 12 de la LISOS**, también se consideran *infracciones graves* no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de la plantilla o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, y el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que con ello se cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de medidas de protección colectiva o individual; así como no adoptar el empresariado y los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o el empresariado a que se refiere el artículo 24.4 de la LPRL, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

<sup>21</sup> Y también aplicable a la materia que nos ocupa, el **artículo 13 de la LISOS** tipifica como *infracciones muy graves*, la adscripción de trabajadoras o trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del personal; y en general, no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del personal.

<sup>22</sup> En este sentido, el **artículo 29 de la LPRL** establece *obligaciones en materia de prevención de riesgos* que resultan aplicables a cualquier trabajador o trabajadora, a fin de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresariado. Así, concreta que con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresariado, deberán, entre otras, informar de inmediato a quien desempeña un puesto superior jerárquico directo, y al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de la plantilla; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de la plantilla en el trabajo; o cooperar con el empresariado para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal. Finalmente, dispone que el incumplimiento de dichas obligaciones tendrá la consideración de *incumplimiento laboral* a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de *falta*, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario del personal funcionario o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas.



proyecta sobre colectivos varios y heterogéneos, sometidos a diferentes regímenes jurídicos, derivados de normas de ámbito general, algunas con rango de ley y comprensivos, además, del correspondiente régimen disciplinario.

Por tanto, los procedimientos disciplinarios *stricto sensu* a que hubiere lugar tras la aplicación del presente Protocolo quedan fuera de las previsiones de éste, debiendo atenerse a las reglas disciplinarias establecidas en la normativa que resulte de aplicación a cada uno de los colectivos incluidos dentro de su ámbito subjetivo.

No obstante, dada la heterogeneidad de normativas aplicables a los distintos colectivos de la ULL, se presenta a continuación a título informativo y por su carácter eventualmente disuasorio, una descripción de las especificidades de régimen jurídico de infracciones, sanciones y procedimientos disciplinarios en materia de acoso sexual y de acoso sexista aplicables a los distintos colectivos de las universidades públicas canarias, en el momento de aprobación del presente Protocolo.

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista será el regulado en el EBEP, en los convenios laborales aplicables al personal de las universidades canarias<sup>23</sup> (teniendo en cuenta que en el caso del PDI Laboral, el artículo 49.2 de su Convenio asimila dicho régimen al del PDI funcionario), en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, y en el Reglamento de Disciplina Académica del alumnado.

#### **1. Infracciones del Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS-L).**

Serán consideradas **faltas muy graves** las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 65.3.1 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en tres o más faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.3.16 del Convenio PAS-L)

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- La grave desconsideración a los compañeros y compañeras, a personas en puestos de superioridad o subordinación jerárquica, o con la ciudadanía (artículo 65.2.1 del Convenio PAS-L)
- Las ofensas, tanto verbales como escritas (artículo 65.2.10 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.2.13 del Convenio PAS-L)

Se considerará **falta leve** la incorrección con el público, los compañeros y compañeras, o subordinados y subordinadas (artículo 65.1.1 del Convenio PAS-L)

Las sanciones correspondientes serán las reguladas en artículo 96 del EBEP y en el artículo 66 del Convenio PAS-L, teniendo en cuenta que el procedimiento disciplinario para cada tipo de faltas viene recogido en los artículos 67 a 69 del mismo Convenio.

<sup>23</sup> El artículo 49.2. del **Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias** (BOC nº 124, de 26 de junio de 2012) establece que *la tipificación y graduación de faltas y sanciones, su régimen de prescripción, así como los principios informadores del ejercicio de la potestad disciplinaria, el procedimiento disciplinario y las medidas provisionales que corresponda adoptar, serán los aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios*. En cambio, el PAS laboral de la ULL tiene su propio régimen disciplinario recogido en el **Título XI del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias**, publicado en BOC nº 222 de 18 de noviembre de 2013.



Conviene asimismo destacar que las personas en puestos de superioridad jerárquica que toleren o encubran las faltas de las personas subordinadas incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la ULL y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento (artículo 71 del Convenio PAS-L). Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 del EBEP).

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años, y las muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador o trabajadora a quien se ha expedientado (artículo 70 del Convenio PAS-L)

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas muy graves a los 3 años. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora (artículo 70 del Convenio PAS-L)

## **2. Infracciones del PAS funcionario y del Personal Docente Investigador (PDI funcionario y laboral).**

De acuerdo con artículo 95.2.b) del EBEP constituye **falta muy grave** toda actuación que suponga acoso por razón de orientación sexual, acoso sexual o acoso sexista.

En cumplimiento del artículo 95.3 del EBEP, las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma. Es por ello que, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, se considerarán **faltas graves**:

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave
- La tolerancia por parte de quienes ocupan puestos de superioridad jerárquica respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de las personas en puestos subordinados a su cargo
- La grave desconsideración con quienes se mantenga relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras
- El atentado grave a la dignidad del funcionariado o de la ULL
- La grave falta de consideración con las personas administradas.

Según el artículo 60 del mismo cuerpo legal, se considerará como **falta leve** la incorrección con el público, con quienes se mantenga relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras. Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 95.4 del EBEP se considerarán **faltas leves** las que se determinen en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad las personas funcionarias que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 EBEP). Además en el caso del PDI, las Autoridades académicas, sea cual fuere su rango o cargo, que toleren o encubran la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria, incurrirán en responsabilidad y se procederá a las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico para su corrección (artículo 19.3. del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario).

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el artículo 96 del EBEP, que a su vez recoge una reserva de ley para el eventual establecimiento de cualquier otra medida sancionadora. El artículo 98 del mismo *corpus* normativo se ocupa de concretar las condiciones del procedimiento disciplinario. Sin olvidar lo establecido a este respecto por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y las especificidades disciplinarias establecidas para el PDI en los artículos 15 y siguientes del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año (artículo 97 del EBEP). El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### **3. Infracciones del alumnado.**

A los efectos de régimen disciplinario aplicable al alumnado universitario, y en tanto no se dicte disposición general en este ámbito, se estará lo dispuesto en el Capítulo III del Título I del Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprobó el Reglamento de disciplina académica, y en todo su contenido, salvo lógicamente aquellas disposiciones no conformes con el ordenamiento constitucional.

Según lo establecido en el artículo 5 de dicho Decreto se considerarán **faltas graves** del alumnado:

- La ofensa grave de palabra u obra, a estudiantes, funcionariado y personal laboral de la ULL. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente Protocolo.
- La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra el profesorado. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente Protocolo.
- La reiteración de faltas menos graves.

Según el mismo artículo se consideran **faltas menos graves** las palabras o hechos indecorosos, entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente Protocolo.

Las sanciones a aplicar al alumnado serán las correcciones establecidas en el artículo 6 de dicho Reglamento. Asimismo, según el artículo 7 del mismo, quienes indujeren a la comisión de una falta incurrirán en la corrección señalada para la misma, aunque no se hubiere consumado, y en la misma forma se procederá contra quienes toleren o encubran las faltas graves o menos graves de otras personas.

Además, en su artículo 13, el Decreto establece la necesidad de que las correcciones de las faltas graves y menos graves se impongan en virtud de expediente con audiencia de la persona interesada. La instrucción del expediente será igualmente necesaria en el caso de las faltas leves en atención a la prohibición existente de que se impongan sanciones administrativas sin procedimiento previo. El procedimiento para la imposición de sanciones se encuentra recogido en el artículo 14 del mismo Decreto.

### **4. Infracciones del personal de empresas contratistas.**

En el supuesto que el sujeto activo de la presunta conducta de acoso –sexual o sexista- sea personal al servicio de empresas contratistas de la ULL, el procedimiento puede resultar más complejo puesto que son estas empresas las que mantienen la relación de sujeción especial, y a ellas corresponde la potestad disciplinaria sobre estas personas, cuyo ejercicio queda fuera del presente Protocolo.

No obstante, por lo que hace a la prevención de tales conductas y a la adopción de eventuales medidas cautelares, deberá tenerse en cuenta lo establecido por el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación entre la empresa principal y las empresas contratistas, en lo relativo a la adopción de las medidas preventivas necesarias, así como el régimen de obligaciones y responsabilidad de la empresa principal.

#### **Anexo IV. OTRAS NORMATIVAS Y NOTAS TÉCNICAS DE REFERENCIA**

1. La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE nº 130, de 1 de junio), de la que dimana la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE nº 189, de 8 de agosto). El presente Protocolo lo toma como referencia, junto con los protocolos homólogos de las Universidades de Cádiz y Jaume I, entre otros, adaptándolos a las peculiares características de la ULL.
2. El Convenio de Estambul, en su artículo 7.2 destaca la necesidad de velar para que se *"pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes"*. Y en el artículo 56, se concretan aspectos básicos que deberán incorporar las medidas legislativas u otras de protección de las víctimas para salvaguardar sus derechos e intereses, incluidas sus necesidades específicas cuando actúen en calidad de testigos, en todas las fases de las investigaciones y procedimientos judiciales, en especial velar por *"que tanto ellas como sus familiares y testigos de cargo estén al amparo de los riesgos de intimidación, represalias y nueva victimización"*; mantenerlas *"informadas, según las condiciones establecidas en su derecho interno, de sus derechos y de los servicios existentes a su disposición, así como del curso dado a su demanda, de los cargos imputados, del desarrollo general de la investigación o del procedimiento y de su papel en el mismo, y de la resolución recaída"*; darles *"de conformidad con las normas procedimentales de su derecho interno, la posibilidad de ser oídas, de presentar elementos de prueba y de exponer sus puntos de vista, necesidades y preocupaciones, directamente o a través de un intermediario, y de que éstos sean examinados"*; proporcionarles *"una asistencia adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente expuestos y considerados"*; o velar por *"que se puedan adoptar medidas para proteger la vida privada y la imagen de la víctima"*, entre otros aspectos recogidos en dicho artículo. Así mismo en su artículo 18.4 establece que *"la prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito"*. El artículo 15.1 establece la obligación de impartir o reforzar la formación a profesionales que traten con víctimas o autores de cualquier tipo de violencia de género, en materia de prevención y detección de dicha violencia, igualdad entre mujeres y hombres, necesidades y derechos de las víctimas, así como sobre la manera de prevenir la victimización secundaria. También el artículo 28 dispone que quienes por razón de sus profesiones tengan razones serias para creer que se ha cometido un acto grave de violencia de género y que hay riesgo de que se produzcan nuevos actos graves de violencia, deberán presentar denuncia a las organizaciones o autoridades competentes. Asimismo, el artículo 27 obliga a adoptar las medidas necesarias para alentar la denuncia por parte de toda persona testigo de la comisión de este tipo de violencia o con serias razones sobre el riesgo de comisión o reiteración de tales actos. Y el artículo 11 regula la recogida de datos de investigación en esta materia *"con el fin de estudiar sus causas profundas y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas tomadas"*, así como *"evaluar la amplitud y las tendencias de todas las formas de violencia"* incluidas en dicho Convenio.
3. La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, y que obliga a garantizar una amplia protección integral de las víctimas antes, durante y después del proceso penal (artículos. 8, 9, 18, 20 y 22). Asimismo, establece que, quienes en virtud de su profesión hayan de tratar con la víctima, deberán tener

una formación especializada que facilite la comprensión de su situación desde un trato respetuoso, profesional y no discriminatorio, que evite su victimización secundaria o reiterada (artículo 25). En el artículo 26 se insiste en la necesaria cooperación y coordinación interna y externa para medidas de información, concienciación, investigación y educación, entre otras.

4. La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que en su artículo 184 tipifica el acoso sexual como delito. También el Título IX de esta Ley recoge diversos artículos aplicables en relación a los delitos contra la Administración Pública. Sin olvidar la subsunción penal que el acoso por razón de sexo encuentra en los delitos genéricos contra la integridad moral, concretamente en los tipos regulados en sus artículos. 173.1, párrafo segundo y 174.
5. El Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4.2.e) recoge el derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual y frente al acoso sexual y acoso sexista. Además, en su artículo 54.2.g) se consideran entre los supuestos de incumplimiento contractual, motivo de despido, estos tres tipos de acoso.
6. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 5.4, establece que las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de trabajadores y trabajadoras.
7. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y que establece la tutela de los derechos fundamentales y las libertades públicas en sus artículos 177 a 184.
8. La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, establece en su artículo 19.1.i), de acuerdo con la LOIEMH, que para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, tendrán legitimidad los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de las personas afiliadas o asociadas a dichas entidades. Asimismo, cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal. Y establece, asimismo, que en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, la persona acosada será la única legitimada.
9. El Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.
10. El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
11. La Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, establece en su artículo 12 que las personas responsables de las empresas, así como representantes de las y los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen la obligación de comunicar a la Administración competente la existencia de situaciones acreditativas de violencia contra las mujeres, cualquiera que fuere su procedencia, especialmente en los casos de malos tratos y acoso sexual.
12. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dispone en su artículo 4.7 que *"Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos*

*académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal'.*

13. El Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
14. La Resolución del Parlamento Europeo 2001/2369 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI)) de 20 de septiembre de 2001.
15. El Real Decreto Ley 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
16. La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
17. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afecta a las Universidades en su condición de administraciones públicas.
18. La Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.
19. El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero).
20. La Directiva 89/391/ CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud del personal en el trabajo.
21. La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por agentes sociales europeos, contempla diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
22. La Constitución Española de 1978, en sus artículos 9.2., 10.1, 14, 15, 18.1, y 35.1
23. El Convenio 111 de la OIT 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 nº 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
24. En el Marco de Naciones Unidas: el documento "Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres" (1985) establece que los Estados deben tomar medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. En el año 1992 el Consejo Económico y Social de la ONU aprobó una Declaración sobre Violencia contra las Mujeres en el que se incluía expresamente el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo; la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) aprobó la Plataforma de Acción que también incluye la erradicación del acoso sexual; y la Resolución de la Asamblea firmada en Nairobi, 12 de mayo de 2006, sobre la forma en que los parlamentos pueden y deben promover medios eficaces para combatir la violencia contra la mujer en todos los ámbitos.
25. El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
26. La Nota Técnica de Prevención (NTP) 476. El hostigamiento psicológico.



27. La NTP 507. Acoso sexual en el trabajo (establece la definición, prevención y actuación en la empresa en la lucha contra el acoso sexual en el trabajo)
28. LA NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.
29. Las NTP 891 y 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral.

## Anexo V: OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS

### 1. Artículos, capítulos y libros monográficos

1. AGUILAR RÓDENAS, C.; ALONSO OLEA, M.J.; MELGAR ALCATUD, P. y MOLINA ROLDÁN, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *SIPS - Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, 16, 85-94.  
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/22886/32613.pdf?sequence=1>
2. BUSTAMANTE RUANO, M.A. (2011). El acoso sexual en el trabajo. Negociación colectiva: convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas. Valencia: UGT-PV.  
<http://www.igualdadlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-en-el-trabajo-convenio-colectivo-y-planes-de-igualdad.pdf>
3. CARBONELL VAYÁ, E.J.; GIMENO NAVARRO, M.A. y MEJÍAS GARCÍA, A. (2008). El acoso moral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico. Valencia: Tirant lo Blanch.
4. CONDE COLMENERO, P. (2009). El acoso laboral en el empleo público. Granada: Comares.
5. DIEHL, C.; REES, J. y BOHNER, G. (2012). Flirting with disaster: Short term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. *Aggressive behavior*, 38, 521-531.
6. GIL RUIZ, J.M. (Coord.), (2013). Acoso sexual y Acoso por razón de sexo: Actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Barcelona. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya.  
[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad\\_de\\_Genero/Actividades\\_de\\_la\\_Comision\\_de\\_Igualdad/Estudios\\_y\\_otros\\_documentos/Acoso\\_sexual\\_y\\_acoso\\_por\\_razon\\_desexo\\_actuacion\\_de\\_las\\_administraciones\\_publicas\\_y\\_de\\_las\\_empresas](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad_de_Genero/Actividades_de_la_Comision_de_Igualdad/Estudios_y_otros_documentos/Acoso_sexual_y_acoso_por_razon_desexo_actuacion_de_las_administraciones_publicas_y_de_las_empresas)
7. GUTTEK, B.A., MURPHY, R.O. y DOUMA, B. (2004). A Review and Critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ). *Law and Human Behavior*, 28(4), 457-482.
8. Instituto de la Mujer (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. Estudio elaborado por Inmark S.A. Estudios y Estrategias.  
[http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/acoso\\_mujeres2006.pdf](http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/acoso_mujeres2006.pdf)
9. LEYMANN, H. (1996). Mobbing. La persécution au travail. París: Éditions du Seuil.
10. LEYMANN, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (*mobbing*) en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
11. MARCOS GONZÁLEZ, J.M., y MOLINA NAVARRETE, C. (Coords.), (2007). *El "Mobbing" en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo*. Cizur Menor: Thomson Aranzadi.
12. MARTÍNEZ ABASCAL, VICENTE-ANTONIO (2008). El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial. Valencia: Tiran lo Blanch.
13. PALUDI, M., y PALUDI C.A., Jr. (Eds.), (2003). Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives. Westport, CT: Praeger/Greenwood.
14. PÉREZ DEL RÍO, T. (2012). La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. *Lan Harremanak*, 25, 123-154.
15. PINA, A. y GANNON, T.A. (2012). An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. *Journal of Sexual Aggression*, 18 (2), 209-232.
16. PIÑUEL, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander, Sal Terrae.
17. RAVEN, J.L. y GELFAND M.J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48, 387-400.

18. ROJAS RIVERO, G.P. (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Albacete: Bomarzo
19. SEBASTIÁN, M. L.; CÁRDENAS, S. T. Y LLANO, M. (2008). Sistema de Análisis Triangular del Acoso en el Trabajo (SATA): un enfoque preventivo del mobbing. En P. Mondelo; M. Mattila; W. Karwowski; y A. Hale (Eds.), *Proceedings of the Sixth International Conference on Occupational Risk Prevention*.
20. VELASCO PORTERO, M.T. (2011). Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras (2ª edición). Madrid: Tecnos.
21. WELSH, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169–190.
22. WILLNESS, C. R., STEEL, P., y LEE, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.

## 2. Guías, protocolos y otros documentos orientados a la intervención

23. Guía para combatir el acoso sexual en el trabajo. Confederación Sindical Internacional (2008). <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapri/laogen/?q=node/845>
24. Guía Sindical frente al Acoso Sexual. CC.OO. (2011). [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La\\_accion\\_sindical\\_frente\\_al\\_acoso\\_sexual.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf)
25. Protocolo de actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral. UGT. (abril 2004). [http://www.ugt-upm.es/doc/ACCI%C3%93NSOCIAL-violencia\\_de\\_genero.pdf](http://www.ugt-upm.es/doc/ACCI%C3%93NSOCIAL-violencia_de_genero.pdf)
26. Manual divulgativo del Ministerio de Igualdad sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo (2010). <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/recursos-en-linea/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>
27. Herramienta de apoyo nº 9 “Acoso sexual y Acoso por razón de sexo”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n\\_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf](http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf)
28. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado. (2011). <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf>.
29. Propuesta de Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo EMAKUNDE (2011). [http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Violencia/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_sexista\\_es.pdf](http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Violencia/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf)
30. Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo de la Universidad de Cádiz (2011) <http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910>
31. Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los supuestos de Acoso Laboral, Acoso Sexual Y Acoso por Razón de Sexo en la Universitat Jaume I de Castelló (2011). <http://www.uji.es/bin/uji/norm/cu/asset-c.pdf>
32. Documento presentado en la reunión celebrada en la Universidad de Málaga los días 9 y 10 de octubre de 2006. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos. [http://www.uv.es/preven/Prevencio/Ergonomia\\_psicosociologia/Actuaciones\\_CRUE.pdf](http://www.uv.es/preven/Prevencio/Ergonomia_psicosociologia/Actuaciones_CRUE.pdf)
33. Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, en la sesión celebrada el 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen Directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria. <http://www.crue.org/Sostenibilidad/Documents/acuerdo-consejo-de-universidades.pdf>
34. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades (2008). [http://www.observatorioviolencia.org/upload\\_images/File/DOC1237990077\\_GUIA\\_VGU\\_print.pdf](http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1237990077_GUIA_VGU_print.pdf)
35. La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. (2011). <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf>

36. Documentos de la Red Solidaria de Víctimas de Violencia de Género en las Universidades. [http://www.observatorioviolencia.org/bbpps-proyecto.php?id\\_proyecto=180](http://www.observatorioviolencia.org/bbpps-proyecto.php?id_proyecto=180)
37. Guía de prevención y sensibilización contra la violencia sexual. Instituto Andaluz de la Mujer y AMUVI (2013). <http://www.uco.es/igualdad/contraviolencia-genero/documentos/guia-contrala-violencia-de-genero.pdf>

### **3. Documentos de la ULL que incluyen diagnósticos y medidas en relación al acoso**

1. Informe 2012: *La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad.* <http://www.igualdad.ull.es/archivos/observatorio/Resumen%20Diagn%C3%B3stico%202012%20para%20el%20Plan%20de%20Igualdad%20de%20la%20ULL.pdf>
2. Informe 2012: *Informe de conclusiones de las encuestas sobre percepción de conflictos, acoso y trato discriminatorio en la Universidad de La Laguna.* Unidad de Igualdad de Género de la ULL. <http://www.igualdad.ull.es/archivos/Informe%20Conclusiones%20Encuestas%20Percepci%C3%B3n%20Conflictos%20y%20Acoso%20ULL%202012.pdf>
3. Material recomendado en el taller celebrado en la Universidad de La Laguna sobre *El acoso en el ámbito laboral y académico: acoso sexual y acoso por razón de sexo*, 2013. <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/Materiales%20recomendados%20Taller%20ACOSO%20a%20CCCU-ULL%20def.pdf>
4. I Plan de Igualdad de Género de la ULL (2014-2017), aprobado en la sesión del Consejo Gobierno de la Universidad de La Laguna celebrada el 20 de diciembre de 2013. <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/I%20Plan%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20ULL%202014-2017%20v%2020-12-13%20def%20aprob%20ConsGob.pdf>
5. Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014, aprobado en la sesión del Consejo Gobierno de la Universidad de La Laguna celebrada el 20 de diciembre de 2013. [http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PRIP14%20\(v%20def%20Consejo%20Gob%20-12-13\).pdf](http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PRIP14%20(v%20def%20Consejo%20Gob%20-12-13).pdf)
6. Tríptico 2013, *Acoso en el ámbito laboral y académico: acoso sexual y acoso por razón de sexo.* <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/Triptico%20informativo%20uig%20ULL%20ACOSO%20sexual%20y%20sexista.pdf>

## **Anexo VI. ACRÓNIMOS**

AGE: Administración General del Estado

CCCU: Consejo de Coordinación de la Convivencia Universitaria

Convenio PAS-L: Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades  
Públicas Canarias

CSS: Comité de Seguridad y Salud

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril)

ETT: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del  
Estatuto de los Trabajadores

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LCI: Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LOMLOU: Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades

LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

NTP: Nota Técnica de Prevención (NTP)

OE: Objetivo Específico del Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014 de la ULL

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OIT: Oficina Internacional del Trabajo

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

UIG: Unidad de Igualdad de Género

ULL: Universidad de la Laguna

UNIMAC: Unidad de Mediación y Asesoría de Conflictos