

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO  
 ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

**1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso y los actos discriminatorios por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, identidad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover 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 han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por otros actos discriminatorios entre personas trabajadoras de la organización, asumiendo la misma la responsabilidad en orden a contribuir a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y de la Fundación de la Universidad de Almería y que repercuten no sólo en la salud y desarrollo personal, profesional y sindical de la persona afectada, sino también en el conjunto de la organización.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción frente a estas conductas. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora de la Fundación de la Universidad de Almería.

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>	<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>1/9</b>
			
zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==			

## 2. TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Los comportamientos que constituyen acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los comportamientos racistas o xenófobos o las agresiones físicas y verbales a trabajadores y trabajadoras de la Fundación de la Universidad de Almería, tendrán la consideración de falta muy grave.

Las conductas irrespetuosas o descalificatorias para la Entidad o cualquiera de sus integrantes, en el ejercicio de sus funciones, que causen grave perjuicio a la imagen pública de la Fundación de la Universidad de Almería o atenten contra el honor y dignidad de su personal, tendrán la consideración de falta grave.

Las faltas de respeto a la organización o a su personal, cuando no constituya falta de mayor gravedad, será considerada falta leve.

## 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

### 3.1.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

### 3.1.2. Conductas constitutivas de acoso sexual:

**CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas no consentidas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.



- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

**CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas de una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo o su acción sindical o situación en la organización, como las que provengan de cualquier persona trabajadora de la organización relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

### 3.2.1. Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “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”.

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.2.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio: Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes, sin sentido, eliminación de tareas realizadas habitualmente, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo o valoración.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==>

Firmado Por	Ana Belen Gea Segura		Fecha	07/04/2022
ID. FIRMA	afirma.ual.es	zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==	PÁGINA	3/9
				
zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==				

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Menospreciar el trabajo laboral y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de trato respetuoso en la organización, inculcando a la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de la persona que se incorpora a trabajar en la organización o cambia de puesto, evitando situaciones de aislamiento mediante su seguimiento, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Facilitar información a las trabajadoras y los trabajadores sobre los principios y valores que deben respetarse en la Fundación de la Universidad de Almería y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Cuando se detecten conductas no admitidas, antes de presentarse la denuncia, la dirección de la Fundación de la Universidad de Almería se dirigirá inmediatamente a la persona, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que debe respetar y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, entre ellas, el inicio del protocolo en el caso que así lo quiera la persona afectada.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones recogidas en este Protocolo serán de aplicación a las trabajadoras y trabajadores de la Fundación de la Universidad de Almería.

Este Protocolo será igualmente de aplicación si hace menos de un año que la persona denunciante ha dejado de formar parte de la plantilla de la Fundación de la Universidad de Almería, siempre y cuando la persona



denunciada continúe siendo trabajadora de la Fundación de la Universidad de Almería y los hechos sean anteriores a la fecha en la que la persona denunciante dejó de encontrarse vinculada a la Fundación de la Universidad de Almería.

Cuando una de las partes (denunciante o denunciada) no forme parte de la plantilla de la Fundación de la Universidad de Almería, pero sí pertenezca a cualquiera de los colectivos recogidos en el punto 6 “Ámbito de Aplicación” del Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería, será de aplicación dicho Protocolo: <http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-protocolo-acoso-pdf/UAL-protocolo-acoso-sexual.pdf>

Cuando la persona denunciada o denunciante sea un/a trabajador/a de la Fundación de la Universidad de Almería y el caso se gestione según el protocolo de aplicación en la Universidad de Almería, la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso y el/la Gerente de la Fundación de la Universidad de Almería (siempre y cuando tengan conocimiento de la situación) tendrán la obligación de colaborar en todas las fases del proceso a requerimiento de la Universidad de Almería. Además, la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso y el/la Gerente de la Fundación de la Universidad de Almería deberá hacer seguimiento formal y efectivo al caso en todas sus fases hasta su completa resolución y emitir un informe final.

Cuando el trabajador o trabajadora de la Fundación de la Universidad de Almería sea la persona denunciante, al margen de los recursos de apoyo ofrecidos a la víctima por parte de la Universidad de Almería, la Fundación de la Universidad de Almería le ofrecerá desde el primer momento, apoyo de la naturaleza que se considere necesaria.

Las situaciones de acoso definidas en el apartado 3 de este documento, se tienen que producir:

- Dentro de cualquier espacio del campus o de las instalaciones universitarias en las que la plantilla de la Fundación de la Universidad de Almería desempeña sus funciones.
- Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio que esté prestando la persona trabajadora para la Fundación de la Universidad de Almería, ya sea a través de un contacto personal o mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==>

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>	<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>5/9</b>



zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==

- Protección de la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud en el ámbito de la organización.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá la consideración de falta grave o muy grave.

## 6.2 Fases del procedimiento

6.2.1 Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso -compuesta por todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad a excepción de la persona que ocupa el cargo de Gerente- y de la persona que ocupa el cargo de Responsable de Recursos Humanos de la Fundación de la Universidad de Almería. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de la persona que ocupa el cargo de Responsable de Recursos Humanos que a su vez dará traslado a la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de las personas trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

## 6.2.2 Procedimiento de actuación:

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==>

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>		<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>6/9</b>
				
zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==				

Fase de tratamiento.

Esta fase tiene como finalidad dar una respuesta integral y multidisciplinar a la situación planteada. Comprende desde que se determina el grado de acoso hasta que finaliza el procedimiento.

El tiempo máximo de esta fase no superará los 15 días hábiles.

Procedimiento Informal:

El procedimiento de mediación se llevará a cabo a través de la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso -compuesta por todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad a excepción de la persona que ocupa el cargo de Gerente- salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de una tercera persona voluntariamente aceptada por las partes. El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo, éste se materializará por escrito mediante un informe final, donde se incluirán las decisiones adoptadas para que no vuelvan a darse este tipo de conductas con la firma de las mismas, poniendo fin al procedimiento.

En caso de inexistencia de acuerdo, la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso, elaborará un Informe en el que relacione los trámites que se han realizado en el procedimiento de mediación, sin incluir las posiciones o consideraciones que hayan realizado las partes a lo largo del procedimiento y se procederá a iniciar el procedimiento formal.

Procedimiento formal:

El procedimiento formal se llevará a cabo cuando no se acepte la mediación o resulte sin acuerdo, o cuando tras el inicio del procedimiento informal se constate que en realidad pueda tratarse de una situación grave, así como cuando el equipo de referencia, una vez examinada la documentación determine que es una situación grave o muy grave.

La Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso evaluará la situación referida en base a toda la información resultado de la investigación realizada, y podrá proponer medidas cautelares.

Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso considere necesarias, además de dar audiencia previa a ambas partes. A tal fin, todo el personal tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>	<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>7/9</b>
 zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==			

A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, apoyo de la naturaleza que se considere necesaria.

**Fase de finalización del procedimiento:**

En un plazo máximo de 60 días naturales la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, una valoración final sobre los hechos y las propuestas de actuación que en su caso correspondan. Este informe será remitido a las partes interesadas, así como a la persona que ocupa el cargo de Gerente de la Fundación de la Universidad de Almería en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Para concluir este procedimiento:

1. Si la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso considera que no constituye una situación de acoso, se archivará el expediente y se dará por finalizado el procedimiento.
2. Si la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso considera que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso, se dará traslado del expediente a la persona que ocupa el cargo de Gerente de la Fundación de la Universidad de Almería en un plazo máximo de 5 días hábiles, proponiendo la apertura del correspondiente expediente disciplinario, así como una propuesta de las medidas que se podrían adoptar.
3. Si la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso considera que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el procedimiento de investigación, la Fundación de la Universidad de Almería tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como depurar responsabilidades y establecer las medidas oportunas derivadas de dichas represalias.

La persona que ocupa el cargo de Gerente de la Fundación de la Universidad de Almería, en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso, dictará resolución sobre las medidas a adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes implicadas y a la Comisión para el Tratamiento de Denuncias de Acoso.

Le corresponderá a la persona que ocupa el cargo de Responsable de Recursos Humanos la custodia de toda la documentación generada con la aplicación del procedimiento.

**7. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO**

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==>

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>	<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>8/9</b>



zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==

Este Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por la Comisión de Igualdad. Con el objetivo de que el Protocolo se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte de la Comisión de Igualdad a fin de controlar su cumplimiento e introducir las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==>

<b>Firmado Por</b>	<b>Ana Belen Gea Segura</b>		<b>Fecha</b>	<b>07/04/2022</b>
<b>ID. FIRMA</b>	<b>afirma.ual.es</b>	<b>zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>9/9</b>
				
zBPKGSIQfK6GTPKuWfoieQ==				