

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 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 las personas 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 y 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, detectar y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades entre las personas que integran o interactúan con la organización, asumiendo la Fundación de la Universidad de Almería su responsabilidad proactiva en la ordenación de un entorno ambiental libre de conductas contrarias a la dignidad, la salud física y psicológica, y los valores de la institución.

A tal efecto, este Protocolo se estructura sobre dos pilares fundamentales:

1. **Prevención del acoso:** Establecimiento de medidas proactivas, formativas y organizacionales orientadas a mitigar el riesgo y evitar situaciones susceptibles de constituir acoso.
2. **Reacción frente al acoso:** Establecimiento de un procedimiento interno de actuación ágil, sumario, confidencial e imparcial para dar cauce a las denuncias internas y depurar responsabilidades.

2. TRATAMIENTO DEL ACOSO Y MARCO DISCIPLINARIO

La Fundación de la Universidad de Almería manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier manifestación de acoso.

Cualquier conducta que, tras el procedimiento de investigación regulado en este documento, resulte acreditada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, ciberacoso o acoso discriminatorio, tendrá la consideración de incumplimiento contractual de la máxima gravedad.

Dichas conductas serán sancionadas de estricta conformidad con el régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en la Fundación de la Universidad de Almería o, en su defecto, con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, habilitando a la Dirección para la imposición de las sanciones correspondientes, incluida la sanción de despido disciplinario, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles a que hubiera lugar.

Las conductas de obstrucción a la investigación, las represalias contra las víctimas o testigos, y las denuncias presentadas de forma acreditadamente falsa o de mala fe, serán igualmente sancionadas con arreglo al régimen disciplinario convencional aplicable.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1. Acoso sexual

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. Un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual si posee la gravedad suficiente.

Conductas constitutivas (ejemplos no limitativos):

- **De carácter ambiental:** Tocamientos innecesarios, acercamiento físico excesivo o invasivo, agresiones físicas, insinuaciones verbales molestas, proposiciones u observaciones de índole sexual, comentarios sobre la apariencia, exhibición de fotos o materiales de contenido pornográfico/sexual, y mensajes de texto o correos electrónicos con connotación sexual.
- **De intercambio (chantaje sexual):** Supeditación de la estabilidad en el empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción profesional o el mantenimiento de derechos, a la aceptación de favores de naturaleza sexual.

3.2. Acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio



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. Asimismo, se entiende por acoso discriminatorio el realizado por motivos de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad o enfermedad.

Conductas constitutivas (ejemplos no limitativos):

- Trato desfavorable o discriminatorio derivado del embarazo, el parto, la asunción de cuidados familiares o la maternidad/paternidad.
- Medidas organizacionales arbitrarias tomadas en función del sexo con fines degradantes (aislamiento físico, exclusión de reuniones, retirada injustificada de funciones habituales o asignación de tareas inútiles).
- Chistes, comentarios o burlas que ridiculicen a las personas basándose en estereotipos de género o características personales protegidas.
- Menosprecio sistemático de la capacidad intelectual o profesional por razón de sexo.

3.3. Ciberacoso

Acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias digitales utilizando tecnologías telemáticas de comunicación corporativas o privadas (Internet, telefonía móvil, correo electrónico, redes sociales, servicios de mensajería instantánea, etc.) siempre que afecte al ámbito laboral o altere la convivencia profesional.

Conductas constitutivas (ejemplos no limitativos):

- Difundir o publicar imágenes, vídeos o datos privados de una persona sin su consentimiento expreso.
- Enviar mensajes insultantes, difamatorios o amenazantes a través de canales digitales de la empresa o hacia dispositivos personales en el marco de la relación de trabajo.
- Suplantar la identidad digital de una persona trabajadora para emitir mensajes ofensivos.
- El reenvío y difusión masiva de contenidos de índole acosadora sin denunciarlos, haciendo partícipe al emisor de la conducta lesiva.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y CIBERACOSO

Para garantizar un entorno exento de riesgos psicosociales y discriminación, la Fundación de la Universidad de Almería implementará las siguientes acciones proactivas:

1. **Formación y Sensibilización Activa:** Organización de acciones formativas periódicas y obligatorias sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con especial énfasis

para mandos intermedios, personal directivo y las personas integrantes de la Comisión de Investigación.

2. **Difusión Continua:** Publicación permanente del presente protocolo en la Intranet corporativa y entrega del mismo a toda nueva incorporación en el proceso de acogida.
3. **Lenguaje e Inclusión:** Fomento del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas.
4. **Intervención Temprana:** Cuando se detecten indicios de conflictividad interpersonal o conductas inapropiadas no constitutivas formalmente de acoso, el Área de Recursos Humanos intervendrá de inmediato de forma preventiva para recordar los deberes de respeto y mitigar la escalada del conflicto, informando a la persona afectada de su derecho a activar el protocolo si lo estima oportuno.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1. Ámbito Subjetivo (A quién protege)

Este Protocolo es de aplicación obligatoria a todo el personal que preste servicios en la Fundación de la Universidad de Almería, con independencia del tipo de contrato, grupo profesional o posición jerárquica.

Asimismo, en cumplimiento del deber de protección y de la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales (Art. 24 de la LPRL), el presente Protocolo **extiende su ámbito de protección y aplicación a:**

- Personal puesto a disposición por **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**.
- Personal perteneciente a **empresas contratistas, subcontratistas y proveedores** que desarrollen su actividad en las dependencias de la Fundación.
- Personas en formación, **becarias/os, personal en prácticas** (sean o no laborales).
- Personal voluntario y colaboradores externos.

5.2. Ámbito Temporal y Espacial

El protocolo amparará conductas producidas:

- Dentro de las instalaciones o espacios físicos de la Fundación o el Campus Universitario donde se presten servicios.
- Fuera de las instalaciones, siempre que acontezcan en el marco de una actividad laboral, formativa, viajes de trabajo, eventos sociales de la empresa o mediante el uso de tecnologías de la información (teletrabajo y canales digitales).
- Se aplicará igualmente si hace menos de un año que la persona denunciante finalizó su relación con la Fundación, siempre que la persona denunciada continúe en plantilla y los hechos ocurrieran durante la vigencia de dicha relación.

Nota de Coordinación: En supuestos de concurrencia con el protocolo propio de la Universidad de Almería (UAL), la Comisión de la Fundación y la Gerencia coordinarán las actuaciones y mantendrán el seguimiento formal del expediente hasta su completa resolución, garantizando el apoyo integral a la víctima desde el primer momento.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1. Principios Rectores del Procedimiento

- **Confidencialidad absoluta:** Preservación de la identidad y circunstancias de las personas implicadas y de los testigos. Las deliberaciones tendrán carácter reservado.
- **Inmediatez y Urgencia:** Tramitación preferente y sumarisima, sin dilaciones indebidas. El procedimiento completo no excederá los **15 días hábiles**.
- **Imparcialidad y Contradicción:** Trato justo y derecho de audiencia para ambas partes, garantizando la presunción de inocencia de la persona denunciada sin desproteger a la víctima.
- **Protección integral frente a represalias:** Garantía expresa de inmunidad para la víctima, informantes y testigos de conformidad con la Ley 2/2023.

6.2. Estructura Organizativa: La Comisión de Investigación

Se constituye una **Comisión de Investigación Interna** de carácter paritario y técnico. Para dotar al protocolo de estabilidad y evitar su obsolescencia legal ante cambios de plantilla, la Comisión estará compuesta de forma permanente por los siguientes roles o perfiles (cuya identidad nominal actualizada figurará en el **Anexo I** del presente documento, accesible en el Portal de la Fundación):

1. Un/a representante del Área de Recursos Humanos / Dirección de la Fundación.
2. Un/a representante designado por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT).
3. Un/a técnico/a con formación específica en materia de igualdad de género o prevención de riesgos laborales.

Figura de la Asesoría Confidencial: Se designará una persona ajena a la Comisión que actuará como Asesor/a Confidencial para acompañar, asesorar e informar a la presunta víctima antes de formalizar la denuncia, garantizando que el órgano instructor no sea juez y parte.

6.3. Fases del Procedimiento



[Inicio: Denuncia / Canal Ético]

|



[Fase 1: Admisión y Medidas Cautelares] —▶ (Max. 3 días hábiles)

|



[Fase 2: Investigación / Audiencias] —▶ (Max. 9 días hábiles)

|



[Fase 3: Informe Final y Propuesta] —▶ (Max. 3 días hábiles)

|



[Resolución de Gerencia] —▶ (Max. 3 días hábiles desde recepción)

Fase 1: Inicio y Medidas Cautelares (Máximo 3 días hábiles)

El procedimiento se iniciará mediante denuncia de la persona afectada, a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o por cualquier empleado/a que tenga conocimiento de los hechos.

La denuncia se canalizará a través del **Sistema Interno de Información (Canal Ético)** de la web institucional (www.fundacionual.es), de conformidad con la Ley 2/2023, o directamente de forma verbal o escrita ante los miembros de la Comisión.

En un plazo máximo de **3 días hábiles** desde la recepción:

- La Comisión procederá a la apertura del expediente y valorará la adopción de **medidas cautelares inmediatas** (tales como separación física de puestos, turnos diferenciados, teletrabajo o licencias retribuidas).

- **Garantía:** En ningún caso las medidas cautelares podrán suponer un menoscabo en las condiciones laborales, económicas, de jornada o profesionales de la persona presuntamente acosada o denunciante.

Fase 2: Investigación e Instrucción (Máximo 9 días hábiles)

La Comisión practicará con la máxima reserva cuantas pruebas documentales, digitales o testificales estime oportunas. Se otorgará trámite de audiencia obligatoria y por separado tanto a la persona denunciante como a la denunciada, quienes podrán acudir acompañadas de un/a representante sindical o un/a asesor/a de su elección. Todo el personal citado tiene la obligación legal y contractual de colaborar y guardar estricto sigilo profesional.

Fase 3: Informe Final y Conclusiones (Máximo 3 días hábiles)

Concluida la investigación, la Comisión redactará un Informe Final con carácter vinculante en cuanto al proceso, que incluirá los hechos probados, la valoración técnica y las propuestas de actuación. Este informe se remitirá simultáneamente a las partes y a la Gerencia de la Fundación.

El informe podrá concluir con tres vías:

1. **Archivo del expediente:** Al no constatarse indicios de acoso ni de otra infracción laboral.
2. **Constatación de acoso o infracción:** Remisión a Gerencia proponiendo la incoación del expediente disciplinario correspondiente y la adopción de medidas correctoras o de reparación de la víctima.
3. **Falsedad manifiesta:** Si se acredita la mala fe o el dolo de la denuncia, se propondrá la apertura de expediente disciplinario a la persona denunciante.

6.4. Resolución de Gerencia (Máximo 3 días hábiles)

La persona que ocupe el cargo de Gerente de la Fundación dictará resolución expresa sobre las medidas disciplinarias y organizativas a adoptar en el plazo improrrogable de **3 días hábiles** desde la recepción del informe, notificándolo formalmente a las partes y a la Comisión. El Área de Recursos Humanos asumirá la custodia confidencial y blindada de todo el expediente.

7. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El presente Protocolo entrará en vigor el 30 de junio de 2026 y formará parte integrante del cuerpo del Plan de Igualdad de la Fundación de la Universidad de Almería a efectos de su registro en el **REGCON**.

Para asegurar su adaptabilidad, se evaluará de forma ordinaria con carácter anual en el seno de la Comisión de Igualdad a través de indicadores de seguimiento (número de expedientes iniciados, tipología, tiempos de resolución y efectividad de las medidas), procediéndose a su revisión inmediata en caso de modificaciones legales o ante deficiencias detectadas en su aplicación.

8. DEROGACIÓN

Queda derogado de forma íntegra el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO/CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA” aprobado en fecha 21 de junio de 2024, así como cualquier otra disposición interna de igual o inferior rango que se oponga a lo establecido en el presente texto.

En Almería, a 11 de junio de 2026.

Por la Representación de la Fundación (Firma)

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (Sindicatos) (Firma)

ANEXO I: COMPOSICIÓN NOMINAL ACTUALIZADA DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (Año de Referencia)

De conformidad con el apartado 6.2 del Protocolo, se detallan las personas físicas que actualmente ostentan los cargos técnicos y de representación:

- **Por la Dirección de la Fundación (RRHH):** [Verónica Zurano Blázquez] – vzurano@fundacionual.es
- **Por la Representación de las Personas Trabajadoras (RLT):** [Alejandro D'Ermiliis Martínez] – sandro@fundacionual.es
- **Técnico/a con formación en Igualdad o Prevención:** [Alba Martos Fernández] – amartos@fundacionual.es
- **Asesoría Confidencial Externa a la Comisión:** Pendiente de designación.

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO

A LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE / INFORMANTE

- Nombre y Apellidos: _____
- DNI/NIE: _____ Teléfono de contacto: _____
- Correo electrónico: _____
- Puesto de trabajo / Área / Departamento: _____
- Relación con la Fundación: ☐ Personal propio ☐ ETT ☐ Contrata/Subcontrata ☐ Prácticas/Becario ☐ Otros

(En caso de que la denuncia sea presentada por un tercero/representante legal, indicar la condición y datos del afectado/a principal si se conocen).

2. DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA (DENUNCIADA)

- Nombre y Apellidos: _____
- Puesto de trabajo / Área / Empresa a la que pertenece: _____

3. MOTIVO DE LA DENUNCIA (Marcar la/s casilla/s correspondientes) ☐ Acoso Sexual ☐
Acoso por Razón de Sexo ☐ Ciberacoso (medios digitales)

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS *(Por favor, describa de la forma más detallada y cronológica posible las conductas, fechas, lugares y circunstancias de los hechos objetos de la queja. Utilice hojas adicionales si es necesario):*

5. PERSONAS TESTIGOS O EVIDENCIAS

- ¿Existen personas que presenciaron los hechos? (Indicar nombres si es posible): _____
- ¿Adjunta pruebas documentales o digitales? (Correos, mensajes, capturas, audios, etc.): ☐ Sí ☐ No
- Detalle de las pruebas adjuntas: _____



Solicito que se tenga por presentado este escrito, se proceda a la apertura del expediente de investigación de acuerdo con el protocolo vigente y se adopten con urgencia las medidas preventivas y de protección oportunas. Garantizo que los datos aquí expuestos son ciertos.

En Almería, a ____ de _____ de 202__

Firma de la persona denunciante:

ANEXO III: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN INTERNA

Código de Expediente: EXP-ACOSO-____/____ (A cumplimentar por RRHH)

En Almería, siendo las _____ horas del día ____ de _____ de 202__, se reúnen en las dependencias de la Fundación de la Universidad de Almería (o mediante videoconferencia de carácter reservado) las siguientes personas:

- D./Dña. _____, en representación de la Dirección de la Empresa / Área de Recursos Humanos.
- D./Dña. _____, en representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT).
- D./Dña. _____, en calidad de Técnico/a con formación en Igualdad / Prevención de Riesgos Laborales.
- D./Dña. _____, en calidad de Asesor/a Confidencial Externo/a

MOTIVO DE LA REUNIÓN: Proceder a la constitución formal de la Comisión de Investigación Interna tras la recepción, con fecha ____/____/____, de una denuncia formal por presunto acoso interpuesta por _____ contra _____.

ACUERDOS ADOPTADOS:

1. **Constitución e Inicio:** Queda válidamente constituida la Comisión para este expediente, dándose por iniciada la fase de instrucción, comprometiéndose todos sus miembros bajo firma al cumplimiento estricto del deber de sigilo, confidencialidad y preservación de la intimidad de las partes según la Ley Orgánica 3/2018 (GDD-LOPD) y el presente protocolo.

2. **Calendario de Actuaciones:** Se fija un plazo máximo de **9 días hábiles** desde la presente fecha para la práctica de pruebas y toma de declaración de los implicados y testigos, fijándose la primera comparecencia para el día ____/____/____.
3. **Valoración de Medidas Cautelares:** Analizados los indicios iniciales, la Comisión acuerda por ☐ Unanimidad / ☐ Mayoría:
 - ☐ No proponer medidas cautelares en este momento por no apreciarse riesgo inmediato.
 - ☐ Proponer de forma inmediata a la Gerencia la adopción de las siguientes medidas cautelares de protección a la presunta víctima (especificar):

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión firmando la presente acta todos los asistentes en prueba de conformidad.

Firmas de los Miembros de la Comisión de Investigación:

_____ Repres.
Dirección / Repres. RLT / Técnico-a Igualdad-PRL / Asesor-a Externo-a