



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## D. OTRAS DISPOSICIONES

### UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

*RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2019, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se ordena la publicación del Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid.*

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 7 de mayo de 2019, acordó aprobar el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 del Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo de Gobierno, es necesario proceder a la publicación del acuerdo, por todo ello

#### RESUELVO

Publicar en el Boletín Oficial de Castilla y León el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid.

Valladolid, 8 de mayo de 2019.

*El Rector,*

Fdo.: ANTONIO LARGO CABRERIZO

**ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
POR EL QUE SE APRUEBA EL RÉGIMEN DE DESARROLLO DE LA POLÍTICA  
INSTITUCIONAL CONTRA LAS DIFERENTES FORMAS DE ACOSO  
EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

La Universidad de Valladolid (UVA) reconoce la importancia, en sí mismas, de las personas que integran su comunidad universitaria, tanto estudiantes como personal docente e investigador y personal de administración y servicios, así como su aportación fundamental para el desarrollo de su misión institucional de interés público. Por su propia naturaleza, como entidad formativa, es fin esencial en su actuación la consecución de un ámbito de estudios y de trabajo plenamente saludable y seguro, en el que las personas sean tratadas con respeto a su dignidad.

En este sentido, la UVA declara que:

- Cada miembro de la Comunidad universitaria constituye la primera riqueza de la Institución.
- Cada miembro de la Comunidad universitaria contribuye, tanto por la prestación de sus servicios o el desarrollo de sus estudios, como por su propia personalidad, sus capacidades y sus competencias, a la realización de la misión de servicio público de la Institución.
- Asimismo, cada miembro de la comunidad universitaria es responsable, en sus acciones y en sus relaciones, de contribuir a un buen clima de convivencia en la vida universitaria, en todos los ámbitos que la integran.

De acuerdo con lo expresado, los objetivos del presente acuerdo son los siguientes:

- Asegurar un entorno de convivencia, exento de cualquier forma de acoso, así como de discriminación, en el que las personas sean tratadas con pleno respeto a su dignidad.
- La UVA no tolera, ni tolerará comportamientos que impliquen cualquier forma de acoso, lo que exige implantar cuantos procedimientos y medidas sean necesarios para, en el marco de sus competencias, impedir conductas o acciones que atenten contra la dignidad e integridad de los miembros de su comunidad universitaria o creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Informar y formar a los miembros de la comunidad universitaria para afrontar el fenómeno del acoso, sensibilizando de sus efectos nefastos, individual y colectivamente, en un contexto de lucha activa contra toda forma de discriminación.
- Instrumentar medios eficaces para la prevención del acoso.

Por todo ello, la UVA concluye en el reconocimiento a cada miembro de la comunidad universitaria del derecho a ser protegido, ayudado y defendido, en un marco de plena confidencialidad y equidad, mediante los recursos y procedimientos previstos en el ordenamiento jurídico vigente, a los que vienen a sumarse, en la forma que a continuación se refleja, los dos Protocolos regulados en los anexos a este acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, que sustituyen al Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de

Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012, y al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2014. La integración de estos dos protocolos podrá complementarse, en el futuro, mediante nuevos instrumentos de alcance normativo específicamente dirigidos contra otras formas de acoso, especialmente en el ámbito estudiantil, una vez efectuada la necesaria evaluación institucional para su configuración e implementación.

La situación jurídica y de gestión que ha venido arrastrando la UVa, en los últimos años, como consecuencia de la existencia de dos Protocolos que abordan, en ámbitos subjetivos coincidentes, la materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, ha requerido acometer, con urgencia, posibles vías de superación de una situación que afectaba gravemente a la seguridad jurídica y a la garantía de los derechos subjetivos en una materia tan sensible. Se ha procurado, en todo momento, enriquecer las soluciones técnicas previstas en ambos, producto de diferentes perspectivas para abordar el problema, con una diferente visión procedimental, en gran medida debida a la diversidad de los colectivos a que se dirigen cada uno. Esta coordinación de ambos textos se ha acompañado de la introducción de mejoras procedimentales y sustantivas en el contenido regulatorio de cada uno, basadas en la valoración técnica de la aplicación en sus años de vigencia.

En concreto, respecto al Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, vigente hasta este momento, este acuerdo incorpora dos innovaciones de notable trascendencia, en cuanto a la regulación de fondo, y otra más en un ámbito informativo y de comunicación.

- 1.º) La primera, que afecta a la composición del denominado Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA), en el sentido de incorporar un nuevo miembro, designado por la Comisión de Igualdad de la UVa, de entre sus componentes, que será una persona experta en materia de igualdad de género. Asimismo, en este aspecto orgánico, se establece un principio general tendente a procurar que las personas integrantes del ETEA posean formación en materia de acoso en el ámbito laboral para la actuación de este equipo, esencialmente técnico. Estas relevantes innovaciones se reflejan en el apartado II.3.a).
- 2.º) En el plano procedimental se establece una regla específica consistente en la posibilidad de reducir los plazos a la mitad mediante una tramitación de urgencia del procedimiento. La garantía de aplicación de esta medida, en cada caso concreto, residirá en la Defensoría de la Comunidad Universitaria, a quien corresponderá determinar la aplicación de esta especialidad procedimental previo informe del ETEA. Esta regla aparece prevista en el apartado IV.1, último párrafo.
- 3.º) En lo que se refiere a la mejora del Protocolo, como instrumento de información para el conjunto de la comunidad universitaria, y, en especial, para sus posibles destinatarios en cuanto personas protegibles, se ha añadido en el flujograma anexo la previsión respecto a las medidas cautelares en supuestos en que se exija una actuación inmediata de las autoridades universitarias.

Por su parte, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la UVa, se ha modificado, respecto al texto vigente, limitando su ámbito subjetivo de aplicación de forma que no se produzca conflicto alguno en relación con el Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la UVa.

Según se desprende de todo lo expuesto, se trata, con el presente acuerdo, de configurar dos instrumentos normativos y de gestión autónomos aunque integrados con coherencia sistémica, en una política común integral de esta Institución en esta materia. En consecuencia, una vez informados favorablemente ambos Protocolos, el primero de ellos (Anexo normativo «A») por el Comité de Seguridad y Salud de esta Universidad, y el segundo (Anexo normativo «B») por la Comisión de Igualdad de la propia institución, comprobándose también en estas instancias la plena compatibilidad entre ambos, el Consejo de Gobierno

#### ACUERDA

*Artículo único.* Aprobar el régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso que figuran en los anexos siguientes:

- Anexo normativo «A»: Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid.
- Anexo normativo «B»: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid.

*Disposición adicional. Única.*

En coherencia con el principio de igualdad de género, todas las denominaciones que en el presente Acuerdo hagan referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria, y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán aplicables a los dos géneros.

*Disposición transitoria. Única.*

Los procedimientos ya iniciados al amparo del Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012, o, en su caso, del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2014, se regirán por lo previsto en ellos.

*Disposición derogatoria. Única.*

Quedan derogados el Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012, así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2014.

*Disposición final. Única.*

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, de acuerdo con el régimen aplicable en este diario oficial, sin perjuicio de su publicación íntegra, a efectos informativos, en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad de Valladolid.

**ANEXO NORMATIVO «A»****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN E INHIBICIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

El Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral –entendiéndose incluidas dentro de este ámbito todas las relaciones jurídicas descritas en el Apartado II.1– es, esencialmente, una medida preventiva y reparadora de salud laboral, desde la convicción de que una intervención temprana puede evitar situaciones de mayor gravedad. En cualquier caso, su éxito requiere una toma de conciencia de toda la Comunidad Universitaria y el compromiso de sus miembros contra conductas de esta naturaleza, cada cual desde su responsabilidad.

El presente Protocolo pretende ser una muestra del compromiso y apoyo de la UVa a cuantas medidas (organizativas, formativas, etc.) sea preciso adoptar para prevenir y erradicar tales conductas, dando así continuidad al trabajo desarrollado en la UVa en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral desde el año 2012, cuando fue aprobado en su primera versión este Protocolo por el Consejo de Gobierno de la Universidad de 16 de febrero de 2012 y publicado en el B.O.C. y L. n.º 53, de 15 de marzo. El nuevo Protocolo pretende mejorar el procedimiento y su aplicación, tras la evaluación de la experiencia acumulada en su ejecución durante estos años; en especial, han de significarse las medidas ya descritas en el preámbulo del acuerdo, para la adecuada coordinación regulatoria con el Protocolo constitutivo del Anexo normativo «B».

**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Con objeto de garantizar la protección de las personas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la UVa reconoce la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. El punto de partida es el pleno compromiso con la normativa nacional y de la Unión Europea en la materia.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que influyen igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la UVa se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- 1) Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que proteja su intimidad y su integridad física y moral.
- 2) Se reconoce el derecho del personal de la UVa a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial, la Universidad de Valladolid, dentro de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y erradicarlas.

- 3) Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, en su condición de Administración Pública, la UVa, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- 4) La UVa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- 5) Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la UVa se compromete a continuar trabajando en el desarrollo de procedimientos de prevención e inhibición del acoso laboral, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Tal procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia, ni el ejercicio de la potestad disciplinaria que, en su caso, pudiera proceder.
- 6) La UVa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UVa informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otras Unidades, Servicios o Departamentos de la Universidad.
- 7) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UVa se configura como instrumento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.
- 8) La Defensoría de la Comunidad Universitaria aparece como la institución más adecuada en la función de seguimiento y desarrollo de un procedimiento de prevención e inhibición del acoso, de forma que debe conformarse en el centro alrededor del que pivote su funcionamiento. A tales fines, debe garantizarse la puesta a su disposición de todos los medios que faciliten su función.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL del presente Protocolo, alentados por el ejemplo de otras administraciones, como la Administración General del Estado, que aprobó con su Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, 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, para el ámbito que le es propio, y con su Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, 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, la UVa reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos

y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, en particular:

- La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Las Directivas 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- El Acuerdo Marco Europeo, de 26 de abril de 2007, sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- La Constitución Española (Arts. 9.2, 10.1, 14 y 18.1).
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- El Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el que se reconoce como derecho individual de los empleados públicos (artículo 14 h), *«el 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»*. Asimismo, es especialmente relevante su Título VII.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre de mujeres y hombres, en particular al concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo que recoge su artículo 7.º; y al mandato dirigido a las Administraciones públicas en el artículo 51. e) de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Finalmente, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en 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, así como los vigentes Convenios Colectivos del Personal Laboral Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios

de las Universidades Públicas de Castilla y León. Todo ello, en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, basada en el contenido del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Por ello, la UVa aprueba el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la UVa, con arreglo a las siguientes disposiciones.

### **I.- PRINCIPIOS GENERALES.**

I.1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, la Universidad de Valladolid se obliga en sus actuaciones a propiciar las garantías que lo faciliten, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

I.2. La UVa reconoce que los comportamientos que pudieran entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución. La Universidad es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a contar con el pleno apoyo de la institución universitaria que llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a su efectiva protección.

I.3. La UVa acepta su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I.4. La UVa reconoce el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la UVa a ser informadas del número y el sentido de la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados conforme a la normativa sobre protección de datos personales.

I.5. La UVa reconoce el interés de adoptar procedimientos para resolver las situaciones que en ella se produzcan y que sean susceptibles de la aplicación del presente Protocolo, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo, salvo las medidas de protección cautelar, en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

I.6. La UVa reconoce el papel de todos los agentes intervinientes en el proceso: la Defensoría de la Comunidad Universitaria, el Equipo Técnico de Evaluación del Acoso y el Comité Arbitral, como elementos de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.



I.7. En la medida que no puede saberse a priori si una determinada situación constituye ya una situación de acoso o es una situación previa, deberán extremarse las cautelas en la gestión del procedimiento, tratándolo, en lo que afecta al cuidado con la persona protegida, como si fuera o pudiera tratarse de acoso.

## **II.- DEFINICIONES Y OBJETO.**

II.1. A efectos del presente Protocolo, la expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal definido como trabajador de la UVa al amparo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. A título ejemplificativo, se incluye, entre otros, al personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS), que preste sus servicios en la UVa; así como, al restante personal investigador cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. La expresión incluye también a los trabajadores de las empresas contratadas por la UVa, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia Universidad.

II.2. El objeto del presente Protocolo alcanza a todos aquellos hechos o circunstancias que, aislados o en conjunto, constituyan o puedan desembocar en un eventual acoso en el trabajo, entendiéndose por tal toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, y/o por razón de género, discapacidad, orientación sexual, religión, edad y raza, siendo susceptible de llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La situación protegible incluye la manifestación, al menos con cierta reiteración, de los supuestos que se enumeran a continuación, si bien éstos no constituyen una lista cerrada, siendo, por tanto, posible la inclusión de otras situaciones no expresamente definidas en la misma:

- a) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Medidas destinadas a denigrar profesional, académica o científicamente a una persona, a través del rumor, la ridiculización u otros comportamientos, desacreditando su prestigio o sus méritos profesionales, académicos o científicos, ante ella misma o ante terceros.
- c) Supuestos de abuso de poder, como el menosprecio persistente de la labor realizada, la fijación de objetivos inalcanzables o la asignación de tareas imposibles, el control desmedido del rendimiento o la denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- d) El contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, las llamadas telefónicas o el envío de cartas o mensajes de carácter ofensivo, la persecución

reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación por razón de su sexo, de su orientación sexual o su identidad sexual.

- e) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de género u opción sexual o que vulneren el principio básico de igualdad entre hombres y mujeres en su menosprecio y descrédito.
- f) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.
- g) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de discapacidad, convicciones, religión, edad, raza o cualquier otro factor de índole semejante.

II.3. En el marco del presente Protocolo, se constituirán dos unidades con el carácter y las competencias en la materia que se determinan en las disposiciones siguientes:

- a) El Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA), como unidad encargada de analizar y diagnosticar la situación objeto de estudio, proponiendo soluciones para la misma y elaborando un informe que será elevado al Comité Arbitral o al Rector, según proceda conforme a lo establecido en el presente Protocolo. El ETEA estará formado por seis miembros titulares y dos suplentes para cada uno de los miembros titulares, nombrados por el Rector por un período de cuatro años, según se establece a continuación:
  - Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.
  - Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias sanitarias relacionadas con el objeto del presente Protocolo.
  - Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias psicológicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.
  - Un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Un miembro de la Defensoría de la Comunidad Universitaria.
  - Un miembro designado por la Comisión de Igualdad de la UVa de entre sus componentes, que será una persona experta en materia de igualdad de género.

En la medida de lo posible, se procurará que todas las personas integrantes del ETEA posean formación en materia de acoso en el ámbito laboral.

Los miembros del ETEA serán sustituidos ante la concurrencia de las circunstancias legalmente previstas para la abstención o recusación, así como por imposibilidad acreditada de asistencia a las reuniones de esta unidad. Con carácter subsidiario, y sólo en el caso de imposibilidad para poder designar a los miembros titulares o suplentes integrantes del ETEA conforme a lo establecido

anteriormente, se podrán designar otros integrantes cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

En cualquier caso, las decisiones, acciones o informes emanados del ETEA requerirán la conformidad de al menos cuatro de sus miembros, para poder considerarse aprobados por esta unidad.

- b) El Comité Arbitral (CA), como unidad que concretará de forma precisa las medidas que considere necesario adoptar una vez estudiado el informe del ETEA, a quien podrá solicitar excepcionalmente aclaraciones, elevando finalmente a la consideración del Rector las decisiones adoptadas, remitiendo copia de las mismas a la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

El CA estará integrado por seis miembros titulares, nombrados por el Rector por un período de cuatro años, tres en representación de la Universidad y tres en representación de la parte social. Asimismo, se nombrarán también seis suplentes, tres en representación de la Universidad y tres en representación de la parte social, en especial, para solventar los problemas de incompatibilidades que se pudieran producir.

Los miembros titulares del CA se distribuyen como sigue:

- Como representantes de la Universidad actuarán el Presidente del Comité de Seguridad y Salud, que lo presidirá, un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo y el Gerente de la Universidad.
- Tres representantes de la parte social, a propuesta de los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud, garantizando la representación equitativa por sectores del PDI y PAS.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente del Presidente del Comité de Seguridad y Salud será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente, el suplente del miembro del PDI será otro miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo, y el suplente del Gerente será un Vicegerente. Por su parte, los suplentes de la parte social serán también propuestos por los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud, garantizando la representación equitativa por sectores del PDI y PAS.

Los miembros del CA serán sustituidos ante la concurrencia de las circunstancias legalmente previstas para la abstención o recusación, teniendo en cuenta lo previsto al respecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por imposibilidad acreditada de asistencia a las reuniones del órgano. Con carácter subsidiario, y sólo en el caso de imposibilidad para poder designar a los miembros titulares o suplentes integrantes del CA conforme a lo establecido anteriormente, se podrán designar otros integrantes cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

En cualquier caso, las decisiones y acciones propuestas por el CA requerirán la conformidad de al menos cuatro de sus miembros.

### **III.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN.**

III.1. El presente Protocolo será difundido por la Universidad de Valladolid, y estará disponible en las páginas Web de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la Secretaría General de la Universidad de Valladolid, junto con la normativa general de la Universidad.

III.2. A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Valladolid llevará a cabo, en su caso, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos con el suficiente nivel de desagregación.

III.3. La Universidad de Valladolid velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

### **IV.- PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADO EN LA IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO O DE RIESGO DE ACOSO.**

#### **IV.1. FASE DE INICIACIÓN.**

Para iniciar los procesos objeto de este Protocolo, la persona protegida presentará a través de la Defensoría de la Comunidad Universitaria un escrito de «Solicitud de inicio de procedimiento» (se prevé un modelo normalizado disponible en el Anexo I), que será registrado en el Registro de la citada institución.

También podrán presentar denuncia de una posible situación de acoso los representantes de los trabajadores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de tal situación, a través de los medios anteriormente señalados.

A su recepción, la Defensoría de la Comunidad Universitaria comunicará a la persona protegida, y en su caso también a la denunciante, la composición de los miembros del ETEA y solicitará la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación protegible, así como la referencia a las pruebas que, en su caso, pueda proponer para avalar su denuncia, tales como testigos, escritos, correos electrónicos, etc.). La mencionada documentación deberá aportarse en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la comunicación por parte de la persona protegida o denunciante. El Protocolo se dará por activado técnicamente en el momento de recibir dicha documentación en la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

Como primera actuación, la Defensoría de la Comunidad Universitaria valorará la concurrencia de indicios que puedan justificar la aplicación de una tramitación de urgencia. En este caso, previo informe favorable del ETEA, acordará la aplicación de la misma, reduciéndose los plazos establecidos con carácter ordinario en este Protocolo a la mitad.

#### IV.2. FASE DE DISCUSIÓN PREVIA.

Una vez recibida la solicitud de inicio de procedimiento con la documentación recopilada, la Defensoría de la Comunidad Universitaria (DCU) dará traslado de la misma al ETEA, quien dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para estudiar el informe presentado y realizar una reunión inicial del mismo con el fin de determinar la adscripción del caso en una de las siguientes cuatro posibilidades:

- a) Existen pruebas/indicios suficientes para la calificación de acoso (véase el apartado IV.5). Se informa al Rector y se suspende el procedimiento hasta que la autoridad resuelva (véase el apartado VII.2). Se informa al Secretario del Comité de Seguridad y Salud. El Rector podrá tomar medidas cautelares.
- b) Desestimación de continuar aplicando el Protocolo por ser evidente la inexistencia de situación que pueda derivar en acoso y ser, a lo sumo, una situación de desacuerdo propia de la relación laboral. Se considerarán motivo de desestimación, entre otros, que la situación protegible sea un hecho aislado, que se trate de forma evidente de la legítima exigencia de lo que se pacta o el cumplimiento de las normas que resulten de aplicación. Se envía informe al CA en un plazo máximo de 5 días hábiles. En el mismo plazo se comunica la situación al Secretario del Comité de Seguridad y Salud.
- c) Ponderar la conveniencia o no de intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación (ver Anexo 2). La negativa de una de las partes supondrá el paso a la fase de instrucción documental. Para ello se comunicará a la/s persona afectada/s y a la parte presuntamente generadora del conflicto, su inclusión en el procedimiento.
- d) El ETEA entiende que se debe pasar a la fase de instrucción documental. Se comunicará a la/s persona/s afectada/s y a la/s presuntamente generadora/s del conflicto, el inicio de dicha fase, con su inclusión en el procedimiento.

#### IV.3. FASE DE INSTRUCCIÓN DOCUMENTAL.

Si cualquiera de las partes no desea realizar la mediación o durante el proceso no está satisfecha con la misma, podrá realizar un escrito de «no satisfacción» dirigido a la Defensoría de la Comunidad Universitaria, lo que implicará la finalización de dicha fase. Igualmente, si la fase de mediación fracasa por no alcanzarse acuerdo, o el ETEA considera que se prolonga innecesariamente o que los términos de la misma no son los adecuados para la resolución del conflicto, podrá darse por terminada dicha fase de mediación, pasando a la fase de instrucción documental.

En esta fase de instrucción, y como complemento a los testimonios y documentos recogidos en la fase de mediación, el ETEA recabará cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente y trasladando sus conclusiones al CA. Entre tales pruebas, podrá acudirse a un diagnóstico médico que acredite un cuadro que pudiera ser causado por conductas como las definidas en el presente documento, siempre que la persona protegida accediese a ello (ver Anexo 3).

Finalizada la fase de instrucción, el ETEA presentará un informe al CA y notificará e informará de la situación al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, en un plazo

máximo de 2 meses desde la recepción de la documentación enviada por la DCU. El ETEA, fruto del análisis de la situación protegible, podrá aconsejar la adopción de medidas organizativas a las unidades responsables de la Universidad.

Cualquier incidencia que se produzca en el desarrollo de las actuaciones por parte del ETEA debido a la falta de colaboración por las personas o unidades implicadas en la resolución del conflicto, y sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra la persona causante de la citada incidencia, se podrán proseguir las actuaciones, dejando reflejo de la incidencia en el informe que se emita al efecto.

#### **IV.4. SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

En cualquier caso, si el ETEA considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso, suspenderá el procedimiento y dará traslado al Rector para que, en su caso, se inicie el correspondiente procedimiento informativo o disciplinario. El ETEA, fruto del análisis de la situación protegible, podrá aconsejar la adopción de medidas organizativas a las unidades responsables de la Universidad.

#### **IV.5. MEDIDAS CAUTELARES.**

En cualquier momento del procedimiento, el ETEA o el CA, de oficio o a petición justificada de parte, podrán solicitar al Rector la adopción de medidas adecuadas de carácter cautelar para evitar el mantenimiento de la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso. Entre tales medidas podrá acordarse la separación o alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluido el traslado de las mismas a otro puesto de trabajo.

#### **V.- ACTUACIONES DEL COMITÉ ARBITRAL.**

V.1. Una vez que el CA reciba el informe del ETEA dispondrá de 10 días hábiles para su estudio y valoración, así como para la redacción de conclusiones y propuestas.

V.2. El CA enviará las mencionadas conclusiones y propuestas a las partes, quienes dispondrán de 7 días hábiles para formular alegaciones.

V.3. Resueltas las alegaciones, si las hubiese, el CA elaborará el informe de recomendaciones al Rector en el plazo de 10 días hábiles, del cual remitirá copia a la Defensoría de la Comunidad Universitaria. Este informe incluirá un resumen de la situación y la propuesta razonada en cuanto al fondo y a las soluciones. Podrá aconsejar la adopción de medidas cautelares.

#### **VI.- RESOLUCIÓN POR EL RECTOR.**

VI.1. El Rector dictará acuerdo en el plazo máximo de 15 días hábiles, asumiendo o no las recomendaciones o las medidas propuestas por el ETEA o por el propio CA. En todo caso, la no asunción será motivada. Este acuerdo será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar.

VI.2. Del acuerdo rectoral se informará al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, a la Defensoría de la Comunidad Universitaria y al Presidente del Comité Arbitral. Se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a sus unidades

organizativas dentro de la Universidad, o, en su caso, a su responsable superior, cuando sea necesario para dar cumplimiento al acuerdo rectoral.

VI.3. El responsable de la unidad organizativa de la Universidad que deba actuar para dar cumplimiento al acuerdo rectoral, o, en su caso, su responsable superior, responderá por escrito y en un plazo no superior a un mes, informando al Rector, a la persona protegida y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas, con base en el acuerdo rectoral. El resto de órganos o personas afectadas podrán dirigirse a la Defensoría de la Comunidad Universitaria para obtener la información que sea pertinente.

## **VII.– OTRAS DISPOSICIONES.**

VII.1. En cualquier momento la persona protegida que se sienta víctima de una situación de acoso, podrá denunciar los hechos ante el Rector de la Universidad, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria, y ello sin perjuicio de las acciones judiciales que le correspondan. A tal fin, el ETEA prestará el apoyo necesario para la formulación de la denuncia. Asimismo, el ETEA encauzará el apoyo psicológico que la persona protegida pudiera precisar a través del Gabinete de Psicología de la Universidad. Cuando tenga lugar una denuncia de estas características, el Rector podrá adoptar medidas provisionales para impedir la prolongación de la situación, para lo que escuchará al ETEA.

VII.2. En caso de apreciarse por parte del ETEA la existencia de un ilícito administrativo o penal, se suspenderá la tramitación del procedimiento y se elevará al Rector para la apertura del procedimiento disciplinario y, si fuera procedente, el traslado al Ministerio Fiscal. Por otra parte, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo. En todos estos supuestos, el Rector podrá adoptar medidas provisionales para impedir la prolongación de la situación.

VII.3. Toda la información relativa a las situaciones que pudieran desembocar en un eventual acoso en el ámbito laboral deberá ser absolutamente confidencial y se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

VII.4. El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

VII.5. Se citará la comparecencia de los testigos por el medio que se estime apropiado, entre los cuales estará incluido el correo electrónico corporativo, donde se indicará la naturaleza de la citación, con acuse de recibo y concediendo un plazo para contestar a la misma. La comparecencia de los testigos es obligatoria y en caso de negativa se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente. Dichos testigos están obligados al deber de veracidad en su declaración y de sigilo. Todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida, o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

VII.6. Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia como la/s persona/s presuntamente generadora/s del conflicto pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención (se le facilitará la relación de Delegados/as de Prevención) u otro/a acompañante que forme parte del personal de la UVa.

VII.7. Si de los procedimientos previstos en el presente Protocolo se concluyera que la persona denunciante hubiera presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la denunciada, tal acción se considerará como un asunto disciplinario.

VII.8. En el supuesto de que de las actuaciones derivadas del presente Protocolo se detectasen fallos organizativos de los servicios, el ETEA o el CA enviarán el informe al servicio o servicios correspondientes con las recomendaciones que correspondan de mejora de su funcionamiento.

VII.9. Si apareciesen dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, la Universidad negociará con carácter de urgencia las soluciones a tales problemas.

VII.10. En tanto no tengan adscritos medios humanos propios, el ETEA y el CA contarán, para su apoyo administrativo, con la colaboración de los asignados a la Defensoría de la Comunidad Universitaria, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones exclusivas de dicha Institución universitaria.





## ANEXO 1

### IMPRESO NORMALIZADO DE INICIO DE PROCEDIMIENTO

Defensoría de la Comunidad Universitaria

Universidad de Valladolid

Edificio «Rector Tejerina»

Plaza Santa Cruz, 6.

47002 -Valladolid

SOLICITUD DE INICIO DE PROCEDIMIENTO AL AMPARO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN E INHIBICIÓN DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

D/D.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ , con NIF \_\_\_\_\_ , solicita la apertura de un Procedimiento ante una situación conflictiva que pudiera derivar en un eventual acoso en el trabajo.

Datos de contacto:

Dirección completa:

Teléfonos de contacto:

En ..... a ..... de..... 2.....

**ANEXO 2****PROCEDIMIENTO ORIENTATIVO DE LA FASE DE MEDIACIÓN**

El ETEA analizará la conveniencia de comunicar, en función de las circunstancias, a la Gerencia y/o al Jefe del Servicio o Departamento de la Universidad afectado o, en su caso, al inmediato superior, el inicio del procedimiento de resolución acordada en relación con situaciones que pudieran derivar en un eventual acoso en el trabajo.

A.2.1. Con objeto de intentar la solución del caso a través de la mediación, el ETEA requerirá la intervención de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros profesionales o expertos en la materia, internos o externos a la Universidad.

Se podrán realizar reuniones y consultas con los responsables de las unidades de la Universidad afectados o, en su caso, las personas que sean sus inmediatos superiores. En determinados casos, de ser necesario para la solución del caso, podrán llevarse a cabo reuniones en las que participen con las partes afectadas.

Las partes implicadas podrán acudir a las reuniones acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención (se le facilitará la relación de Delegados/as de Prevención) u otro/a acompañante que forme parte del personal de la UVa.

A.2.2. El procedimiento de mediación podrá contemplar, con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el establecimiento de reuniones entre las mismas. La negativa de una de las partes a su realización supondrá el paso a la fase de instrucción documental.

Las actuaciones deberán producirse en un plazo breve de tiempo, que no superará los 10 días hábiles desde que finalice el plazo de 7 días hábiles para el estudio de la documentación por el ETEA. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá realizar un escrito de «no satisfacción» con la fase de mediación.

A.2.3. Finalizada la fase de mediación, el ETEA dispondrá de un máximo de 10 días hábiles para presentar su informe al CA. El ETEA, fruto del análisis de la situación protegible, podrá aconsejar la adopción de medidas organizativas a las unidades responsables de la Universidad. De haberse producido acuerdo en la fase de mediación, se redactará un acta que deberá ser firmada por las partes de la controversia y que recogerá los acuerdos que se hubieran alcanzado entre ambas. En caso de inexistencia de acuerdo, el informe del ETEA al CA recogerá todos los extremos de la controversia. El ETEA deberá comunicar en el mismo plazo la situación al Secretario del Comité de Seguridad y Salud.

**ANEXO 3****PROCEDIMIENTO ORIENTATIVO DE LA FASE DE INSTRUCCIÓN DOCUMENTAL**

A.3.1. Fracasada la fase de mediación, o bien cuando el ETEA lo considere conveniente, se procederá con la fase de instrucción documental. En esta fase, el ETEA realizará una investigación sobre los hechos, solicitará la colaboración de las partes implicadas y podrá acordar la celebración de una nueva o nuevas entrevistas con los interesados.

A.3.2. En el desarrollo de la investigación, el ETEA podrá solicitar declaración de las partes o de cualquier miembro de la comunidad universitaria relacionado profesionalmente con ellas que interese en el caso, celebrar reuniones o requerir la documentación necesaria para la misma, debiendo colaborar todos los integrantes de las distintas unidades de la UVa afectados que sean requeridos para ello, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.

A.3.3. En el plazo máximo de 2 meses desde la recepción por el ETEA de la documentación enviada por la DCU, dicha unidad concluirá su trabajo con un informe que elevará al CA. En dicho informe se constatará la existencia o no de la situación conflictiva y se incluirán las recomendaciones propuestas para su resolución.

A.3.4. El CA tendrá 10 días hábiles para el estudio y valoración del caso a partir del informe del ETEA, redactando sus conclusiones y propuestas, dando traslado de las mismas a las partes implicadas, o, en su caso, lo devolverá al ETEA para la práctica de nuevas actuaciones.

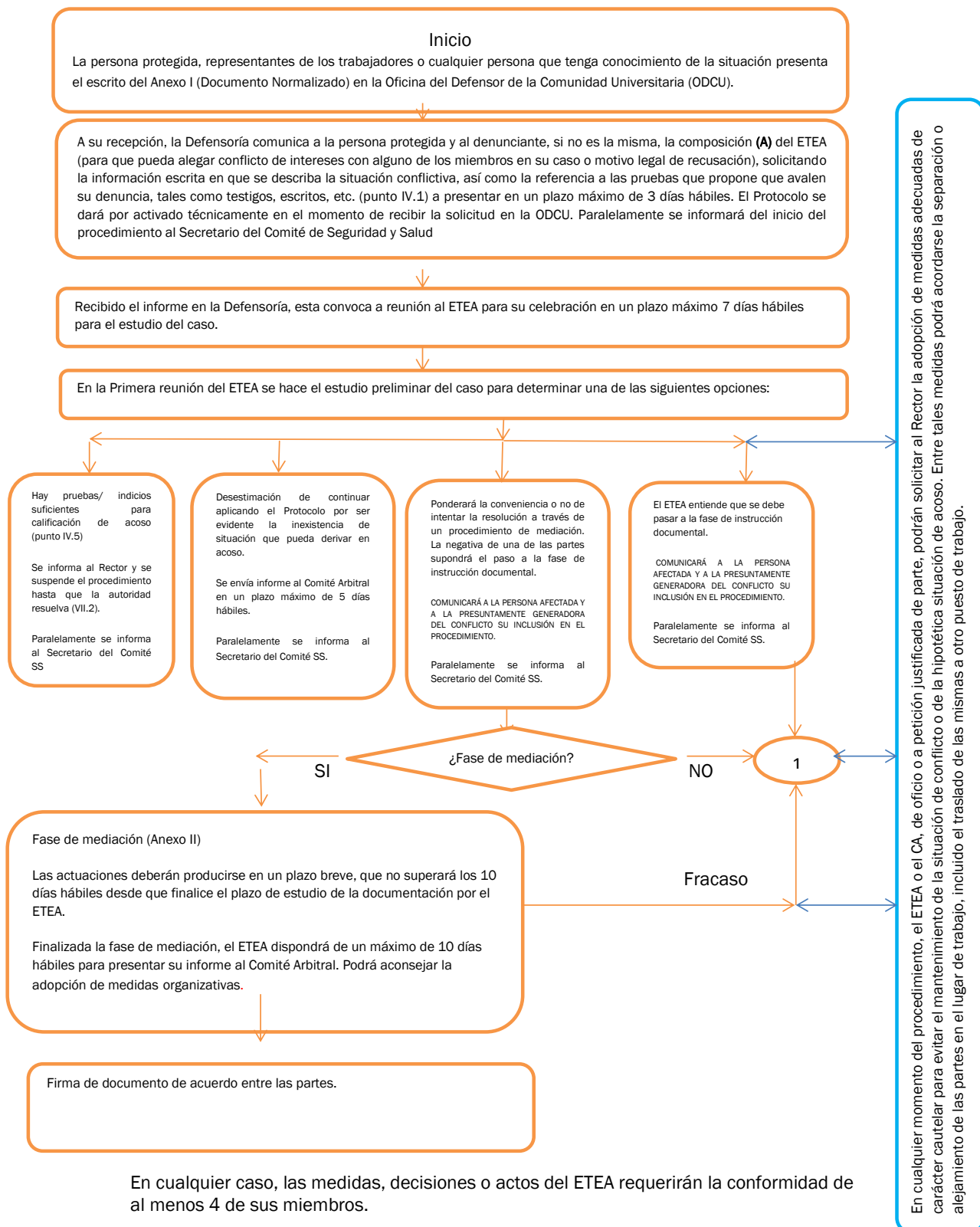
A.3.5. En el plazo máximo de 7 días hábiles siguientes a su recepción, las partes implicadas podrán formular alegaciones a dichas recomendaciones. Una vez consideradas éstas, como máximo en 10 días hábiles, el CA elevará el informe de recomendaciones al Rector, para que, conforme al acuerdo adoptado por éste, le sean comunicadas (de ser asumidas), al responsable del Servicio o Departamento afectado o, en su caso, a su superior. Dicho informe incluirá, al menos, la siguiente información:

- Resumen de los principales hechos del caso, que resulten probados a juicio del CA.
- Resumen de las diligencias ante el CA.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Propuesta razonada en cuanto al fondo del asunto planteado y a las soluciones frente al mismo.

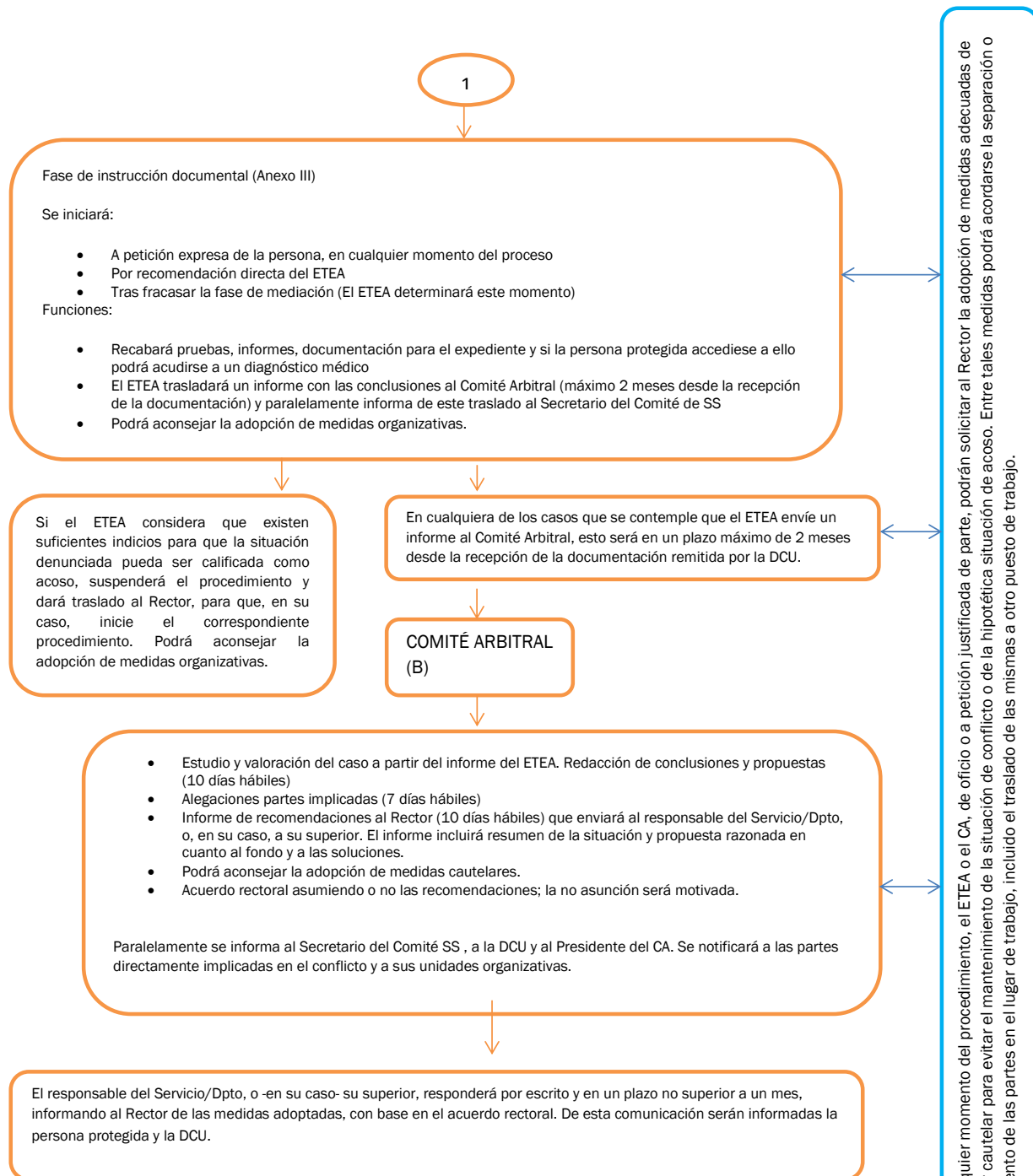
Así mismo se informará del acuerdo rectoral al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, a la DCU y al Presidente del CA.

El responsable del Servicio o Departamento afectado o, en su caso, su superior, vendrá obligado a responder por escrito en término no superior a un mes, informando al CA. De esta comunicación serán informadas la persona protegida, el Rector, y la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

## ANEXO 4. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO



En cualquier caso, las medidas, decisiones o actos del ETEA requerirán la conformidad de al menos 4 de sus miembros.



- (A) Definición de los miembros del ETEA, de sus sustitutos y de los motivos por los cuales se pueden sustituir
- (B) Definición de los miembros del Comité Arbitral, de sus sustitutos y de los motivos por los cuales se pueden sustituir

**ANEXO NORMATIVO «B»*****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EL ALUMNADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.*****I.– DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

El presente Protocolo se basa en la asunción institucional del principio de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un grave atentado contra la dignidad e integridad de las personas. Por ello, la UVa debe garantizar un entorno relacional libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, a los que habría que sumar el acoso que también en ocasiones se produce por la orientación sexual. En este sentido, a fin de complementar el contenido del Protocolo constitutivo del Anexo normativo «A» del presente acuerdo, en la regulación de las medidas institucionales para la implementación de una política institucional integral contra el acoso, refiere su ámbito subjetivo de aplicación al alumnado de esta Universidad.

Este Protocolo, en la senda de lo que ya preveía el anterior Protocolo de la Universidad de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2014), tiene así como objeto, por un lado, evitar y tratar de prevenir esta tipología de situaciones de acoso; y, por otro, establecer un procedimiento que se aplique a la solución rápida de las reclamaciones relativas al acoso sexual y por razón de sexo, con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

El presente Protocolo se inspira, entre otros, en los siguientes principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- El compromiso de las Administraciones Públicas de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.
- El deber de respetar la dignidad e integridad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

En consecuencia, dentro del ámbito subjetivo de aplicación ya descrito, y partiendo del acervo de conocimiento teórico y práctico que ha generado la aplicación del anterior Protocolo en esta materia, la UVa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, estableciendo como finalidad facilitar la resolución de los citados conflictos. Todo ello, obviamente, sin perjuicio de las correspondientes acciones penales, o en el ámbito disciplinario, que las víctimas puedan ejercitar en su caso.

**II.– MARCO NORMATIVO.**

La normativa básica de referencia es, en especial, la siguiente:

- Constitución Española de 1978 (Arts. 9.2, 10.1, 14 y 18.1).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- El Estatuto del Estudiante Universitario aprobado por Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre (Art. 7.b) y w).

**III.– MARCO CONCEPTUAL.**

La Universidad de Valladolid asume los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en los términos expresados en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, anteriormente citada, y que a continuación se reproducen:

1. 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.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad.

Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto relacional de la víctima.

**IV.– OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo tiene un doble objetivo:

1. El desarrollo de medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte de la comunidad universitaria.
2. La tramitación y, en su caso, resolución, con las debidas garantías, de las denuncias presentadas por las víctimas incluidas en su ámbito de aplicación, o por las demás personas descritas en el apartado VII, segundo párrafo.

Las disposiciones recogidas en este Protocolo serán de aplicación a todo el alumnado de la Universidad de Valladolid durante su permanencia en la misma.

#### V.– MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

El presente Protocolo será difundido por la Universidad de Valladolid, y estará disponible en las páginas Web de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, de la Vicerrectora de Estudiantes, de la Secretaría General y de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valladolid.

La Universidad de Valladolid se compromete a la divulgación del presente Protocolo, y propondrá la inclusión en el Plan de Formación de la Universidad de cursos sobre prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, así como de actividades de sensibilización y formación en esta materia para el personal que pueda ser designado como parte de la Comisión.

Este Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras y a las entidades suministradoras de la Universidad de Valladolid.

#### VI.– ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO.

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En relación con el primero de los objetivos de este Protocolo la Unidad de Igualdad asumirá las siguientes funciones:

1. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todos los sectores de la comunidad universitaria.
2. Informar sobre los derechos de quienes forman parte de la comunidad universitaria en relación con este Protocolo.
3. Desarrollar una labor de difusión entre toda la comunidad universitaria del procedimiento y de las garantías previstas en el presente Protocolo.
4. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
5. Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los Tribunales de Justicia.
6. Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
7. Informar a la víctima de los servicios de salud existentes para el alumnado de la UVa, así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
8. Poner en conocimiento de la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo de la existencia de alguna situación de acoso sexual o y por razón de sexo.

En relación con el segundo de los objetivos de este Protocolo se constituirá y actuará la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión competente), que estará compuesta por:

- El Defensor o Defensora Universitaria que podrá delegar en su Adjunto/a, quien la presidirá y velará por la transparencia y equidad de la aplicación del Protocolo.
- El o la Responsable de la Unidad de Igualdad de la UVA, que actuará de secretario o secretaria.



- Tres personas nombradas por el Rector a propuesta de la Comisión de Igualdad, al menos una deberá ser estudiante.

Las personas nombradas tendrán un mandato de dos años, salvo que dejen de pertenecer al colectivo del que forman parte, en cuyo caso serán inmediatamente sustituidas.

Se procurará que las personas que formen parte de la Comisión posean una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre acoso.

#### VII.– PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento se iniciará a instancia de la parte afectada mediante escrito de queja dirigido al Rector/a, según el modelo que figura en el Anexo.

El escrito será presentado por la persona denunciante, representantes de los estudiantes, autoridades académicas, familiares o personas de confianza de la persona afectada. Se entregará en la Unidad de Igualdad por duplicado, devolviéndose uno de los ejemplares sellado como justificante de su presentación.

La solicitud se remitirá a la presidencia de la Comisión competente que, en un plazo de 5 días hábiles, reunirá a la Comisión.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso, tal y como éste ha sido definido, la Comisión competente lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

Si del escrito de queja se deduce la existencia de una situación que aún no es constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa pudiera acabar siéndolo, la Comisión competente, podrá proponer a la persona denunciante las actuaciones que se consideren oportunas para buscar una resolución informal que ponga fin a la situación denunciada y evite su repetición en el futuro.

Cuando se estime que la situación denunciada pudiera ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, la Comisión competente, remitirá el escrito de queja a la parte denunciada e iniciará la investigación y elaboración del informe pertinente.

Una vez oídas las partes, la Comisión competente podrá proponer a las autoridades competentes, medidas provisionales relativas a las condiciones de desarrollo de sus tareas, de las personas implicadas, mientras se tramita el procedimiento y siempre que las circunstancias de los departamentos, servicios o unidades afectados lo permitan.

La Comisión competente podrá recabar información y documentación, así como practicar las pruebas y entrevistas que considere oportunas; dará audiencia a ambas partes, las cuales podrán acudir acompañadas de otra persona perteneciente a la Comunidad Universitaria; podrá requerir asistencia de los servicios de la universidad que estime pertinentes (Gabinete de Psicología, entre otros).

Al final de su actuación la Comisión competente remitirá al Rector una propuesta escrita que contendrá las actuaciones realizadas, así como las medidas propuestas para dar solución al problema, que podrán incluir la recomendación de apertura de expediente

disciplinario. En este caso se recomienda que la persona designada para ejecutar la instrucción tenga formación en temas de igualdad de género.

El plazo máximo para la remisión de esta propuesta de resolución no podrá exceder de veinticinco días hábiles a partir del inicio del procedimiento.

Contra la Resolución cabrá interponer los recursos legalmente establecidos.

#### VIII.– CONSIDERACIONES GENERALES.

El procedimiento es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. En este sentido, se ha de informar que el inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidos en la normativa vigente. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente Protocolo.

La Universidad podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria.

Toda la Comunidad Universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar en la resolución informal o para la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### IX.– DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso. Se exigirá el deber de secreto a todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo. Todo ello, en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, basada en el contenido del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

#### X.– EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación del presente Protocolo por el Consejo de Gobierno, se realizará por la Comisión de Igualdad un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora del Protocolo. La revisión del mismo se realizará, en su caso, cada dos años.



## **ANEXO: ESCRITO DE QUEJA**

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO:

(Persona denunciante, representante de los estudiantes, autoridad académica, familiar o persona de confianza de la persona afectada, en su caso).

En caso de no coincidir con la persona que supuestamente sufre la situación de acoso se deberá acompañar el escrito por una acreditación, en su caso, de la condición de representante de los estudiantes, fotocopia del DNI y un consentimiento de la persona presuntamente acosada).

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

CENTRO AL QUE PERTENECE:

CAMPUS:      TELÉFONO:

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

(UNIDAD DE IGUALDAD)