



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso sexual y/o por razón de sexo y cualquier fórmula de discriminación directa o indirecta por razón de género, atenta contra diversos derechos fundamentales, y tiene un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos, son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, establece que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, proscribiendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y frente a cualquier conducta de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, proteja los miembros de la comunidad académica, alumnado PAS y PDI, del Centro Universitario contra estas formas de violencia, sensibiliza y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en el seno de la comunidad académica.

El objetivo principal del presente protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno del Centro Universitario San Isidoro.

La dirección del Centro Universitario San Isidoro y la sociedad titular del mismo, Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., manifiestan y publicitan, con la adopción del presente protocolo, su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, para evitar y resolver las posibles conductas de acoso y discriminación por razón de sexo en el seno de la comunidad académica.

A tales efectos, expresa su deseo de que todos los miembros de la comunidad académica (alumnado, PAS y PDI) sean tratados con dignidad y respeto, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Todas las personas vinculadas a la comunidad universitaria del Centro Universitario tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo y académico en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. Las personas con responsabilidad, en virtud de su cargo o representación, deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

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

En caso de producirse, la persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar reclamación, queja o denuncia y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento objeto de este Protocolo habrán de buscar, de buena fe, el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Del mismo modo, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

CONCEPTOS

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, y/o por razón de sexo pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa, podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

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 (art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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.

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

Chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, en el que la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo, estudio o cualquier otra circunstancia que pueda afectar a la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Acoso ambiental: es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o colectivo de personas que es objeto del mismo.

Agresión sexual: es un delito que consiste en atentar contra la libertad sexual de otra persona con violencia o intimidación. Está tipificado en el Código Penal, art. 178 a 180.

Acoso psicológico o moral: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico).

Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona o grupo de personas que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso por orientación sexual: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona o grupo de personas por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Principios de actuación.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

La investigación de las situaciones recogidas en este Protocolo debe respetar en todo momento la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad y la presunción de inocencia, y adoptar las medidas oportunas para evitar represalia o discriminación. La instrucción del procedimiento se realizará con arreglo a los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y contradicción.

Procedimiento.

Todo miembro de la comunidad académica que considere que ha sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género o de discriminación por razón de sexo, tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

Igualmente, toda persona que sufra en su ámbito personal una situación de violencia de género, que condicione el normal desarrollo de su actividad académica, podrá solicitar el apoyo del Centro en orden a la adaptación curricular o profesional que precise.

Cualquier miembro de la comunidad académica que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso que pueda afectar gravemente a la actividad académica, estará facultado a activar el procedimiento en la forma que se indica en el párrafo siguiente.

La queja podrá ser realizada por el/la reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dirigiéndose por escrito a la dirección de mail de la técnico de igualdad laguado@centrosanisidoro.es, que tomará constancia de su presentación y la derivará de forma inmediata al Secretario General, la Dirección Académica y la Gerencia. Todas estas personas constituirán la *Comisión Técnica de Prevención de Acoso*. Cualquier miembro de esta comisión podrá invitar a participar en la misma, con voz y sin voto, a otra persona si lo considera conveniente para una mejor valoración de la situación. En ningún caso se admitirán escritos anónimos.

Recibida la queja, la técnico responsable de igualdad, realizará las averiguaciones necesarias y en el plazo máximo de 7 días hábiles convocará a la citada *Comisión Técnica de Prevención del Acoso*, que se reunirá con carácter inmediato.

Admitida a trámite la queja, se desarrollara por parte de la técnico en igualdad, la instrucción del procedimiento con arreglo a los principios que regulan el mismo, para ello, podrá recabar los apoyos e información que considere oportunos en el marco del deber de sigilo y confidencialidad y siempre, respetando la sensibilidad de la persona afectada.

En el caso de que esa persona precise y solicite apoyo psicológico, se le pondrá en contacto con la psicóloga adscrita al Servicio de igualdad y atención a la diversidad funcional.

En cualquier momento del procedimiento, la técnico responsable de igualdad o la propia comisión podrá solicitar del órgano competente, mediante escrito motivado, las medidas provisionales que juzgue necesarias para la salvaguarda de los derechos e intereses legítimos de la persona agraviada o para el normal funcionamiento de la actividad académica.

La fase de instrucción estará encaminada a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 10 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a la ampliación de dicho plazo por un tiempo imprescindible. De dicha ampliación se dejará constancia mediante escrito razonado.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la Comisión Técnica emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, las medidas correctoras e incluso, sancionadoras que en su caso pudieran corresponder.

Cuando las medidas correctoras o sancionadoras sean de índole laboral, la decisión será adoptada por el órgano de administración.

Este Informe será remitido a la Gerencia, a la Dirección Académica, a la Secretaría General, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

De la misma forma se dará conocimiento a los órganos competentes por si procede la adopción de las medidas disciplinarias y de prevención que correspondan, a la vista del informe de la Comisión Técnica.

La Dirección coordinará el seguimiento de las medidas adoptadas a los efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.