



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de...)

### ÍNDICE

<b>PREÁMBULO</b>	3
<b>A) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	9
1. Objeto	10
2. Ámbito subjetivo de aplicación	11
3. Ámbito objetivo de aplicación	11
3.1 Acoso laboral	11
3.2 Acoso sexual	11
3.3. Acoso por razón de sexo	11
3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	12
3.5. Otros acosos discriminatorios	12
4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso	12
4.1. Creación y composición	12
4.2. Funciones	14
4.3. Organización y funcionamiento	14
4.4. Estatuto de sus miembros	15
5. Garantías del procedimiento	15
6. Procedimiento de actuación	16
6.1. Fase de iniciación	16
6.2. Valoración inicial	17
6.3. Fase de instrucción	18
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	18
6.5. Resolución del procedimiento	19
6.6. Medidas cautelares	20
6.7. Seguimiento	20
<b>B) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	21
1. Objeto	21
2. Ámbito subjetivo de aplicación	22
3. Ámbito objetivo de aplicación	22
3.1. Acoso entre estudiantes ( <i>bullying</i> )	22
3.2. Acoso sexual	22
3.3. Acoso por razón de sexo	22
3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	23
3.5. Otros acosos discriminatorios	23



## Universidad de Valladolid

<b>4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso</b>	23
4.1. Creación y composición	23
4.2. Funciones	25
4.3. Organización y funcionamiento	25
4.4. Estatuto de sus miembros	26
<b>5. Garantías del procedimiento</b>	26
<b>6. Procedimiento de actuación</b>	27
6.1. Fase de iniciación	27
6.2. Valoración inicial	28
6.3. Fase de instrucción	28
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	29
6.5. Resolución del procedimiento	30
6.6. Medidas cautelares	31
6.7. Seguimiento	31
<b>C) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y EL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	32
<b>1. Objeto</b>	32
<b>2. Ámbito subjetivo de aplicación</b>	32
<b>3. Ámbito objetivo de aplicación</b>	32
3.1. Acoso sexual	32
3.2. Acoso por razón de sexo	33
3.3. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	33
3.4. Otros acosos discriminatorios	33
<b>4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso</b>	34
4.1. Creación y composición	34
4.2. Funciones	35
4.3. Organización y funcionamiento	36
4.4. Estatuto de sus miembros	36
<b>5. Garantías del procedimiento</b>	36
<b>6. Procedimiento de actuación</b>	38
6.1. Fase de iniciación	38
6.2. Valoración inicial	38
6.3. Fase de instrucción	39
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	39
6.5. Resolución del procedimiento	40
6.6. Medidas cautelares	41
6.7. Seguimiento	41
<b>DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO</b>	42
<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO</b>	42
<b>ADAPTACIÓN GRAMATICAL POR RAZÓN DE GÉNERO</b>	42
<b>RÉGIMEN TRANSITORIO</b>	42
<b>EFICACIA</b>	43
<b>ANEXO I</b>	44
<b>ANEXO II</b>	47
<b>DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO</b>	48



## PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona en su artículo 10, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio en el artículo 14, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes en el artículo 15 y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en el artículo 18. El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a la vez, el derecho y el deber de la ciudadanía al trabajo y a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones del trabajo. Además, en su artículo 9.2 dispone que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En este marco constitucional, la Universidad de Valladolid proclama la importancia de las personas que integran su comunidad universitaria, tanto estudiantes como personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y 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 Universidad de Valladolid declara que cada miembro de la comunidad universitaria:

- a) Constituye la primera riqueza de la institución.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Asimismo, tiene derecho a realizar su actividad laboral y académica libre de todo tipo de acoso, con pleno respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

De acuerdo con lo expresado, el objetivo general del presente Protocolo es prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualesquiera de sus formas, en la Universidad de Valladolid y afrontarlas de manera efectiva en caso de que estas lleguen a producirse.

Este objetivo general, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Asegurar un entorno de convivencia, exento de cualquier forma de acoso, en el que las personas sean tratadas con pleno respeto a su dignidad.
- b) No admitir 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 y evitar la comisión de 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.

- c) Informar y formar a 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 violencia, discriminación o acoso.
- d) Instrumentar medios eficaces para la prevención del acoso.

Por todo ello, la Universidad de Valladolid concluye en el reconocimiento a cada miembro de la comunidad universitaria del derecho a tener protección, ayuda y defensa, en un marco de plena confidencialidad y equidad, mediante los recursos y procedimientos previstos en el ordenamiento jurídico vigente, a los que viene a sumarse, en la forma que a continuación se refleja, el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid, que sustituye al Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid y al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid, ambos incluidos en el *Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid*, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019. Transcurridos más de cuatro años de vigencia desde su implantación, la Universidad de Valladolid ha considerado conveniente proceder a su revisión y actualización a fin de mejorar su aplicabilidad y eficacia.

Analizando el contexto legislativo que impulsa y justifica la elaboración y aprobación de este Protocolo, es preciso comenzar recordando que ya la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su exposición de motivos, insta a desarrollar políticas de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de riesgos derivados de su trabajo, configurándose en esta ley el marco general en que se habrán de desarrollar las distintas acciones preventivas. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone la obligatoriedad de contar con planes específicos frente al acoso sexual, y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En particular, en su artículo 62 y en su disposición final sexta establece específicamente el compromiso de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal del personal un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este contexto debe enmarcarse, sin duda, el presente Protocolo. Al igual que sus predecesores, parte de una filosofía integral común y una orientación fundada en lograr una convivencia respetuosa en la comunidad universitaria, aunque implica una ineludible acomodación a normativas que se han suscitado en los últimos años que ofrecen una perspectiva mucho más amplia del acoso, a la par que promueven valores y formulan conceptos y definiciones, que sin duda han de tomarse en consideración cuando se elaboran instrumentos de prevención del acoso. Entre otras, a modo ejemplificativo, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria; el Código Ético y las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para



la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; o el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Con este novedoso panorama normativo, resultaba inevitable ajustar el contenido de los dos Protocolos existentes en materia de prevención de acoso a la normativa señalada.

Tampoco debemos obviar que este Protocolo nace con una clara vocación de cumplimiento de una concreta exigencia normativa. Y es que el artículo 3.1 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria obliga a las universidades a aprobar, en los términos establecidos en ella, sus propias Normas de Convivencia, con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario. Dichas normas deberán incluir las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso por las causas señaladas en dicha ley -acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social-, pudiendo igualmente, indica su disposición adicional cuarta, incorporar aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes las universidades, ajustándolas, en todo caso, a lo dispuesto por esta ley.

Fruto de aquel mandato legal, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, en sesión de 27 de abril de 2023, aprobó las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid que, efectivamente, recogen, como señala su disposición adicional primera, las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso vigentes en la Universidad, y la compele a su revisión, según su disposición transitoria única, con el fin de adecuarlas plenamente a las previsiones contenidas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

En el marco de lo señalado anteriormente, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la Universidad de Valladolid permite acomodar nuestros instrumentos de prevención de acoso a la Ley 3/2022, de convivencia universitaria y al contenido de las novedades normativas ya señaladas. Esto va a significar la ampliación del ámbito objetivo de las conductas constitutivas de acoso y, por lo tanto, la aparición, definición y regulación de nuevas modalidades de acoso y de sus causas. En este sentido, el Protocolo contempla no solo las modalidades de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, sino también otras conductas y comportamientos contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral que dan lugar a otras modalidades, como el acoso por razón de orientación sexual, por razón de identidad o expresión de género, el acoso entre estudiantes o *bullying*, o los debidos a otras causas, en todo caso discriminatorias, acuñándose también el término ciberacoso,



cuando las diferentes formas o modalidades de acoso se realizan a través de las tecnologías de la comunicación.

A mayor abundamiento y como ya se ha adelantado, en la redacción de este Protocolo se ha tenido muy presente la experiencia acumulada en la implantación de los anteriores, sobre todo, en cuanto a la gestión de las quejas o denuncias y en la tramitación de los procedimientos, experiencia que, sin duda, también aconseja revisar y actualizar las soluciones técnicas previstas en los instrumentos hasta ahora existentes, introduciendo cambios, mejoras procedimentales y sustantivas en su contenido que van a contribuir a la construcción de una óptima atmósfera de convivencia universitaria académica, profesional y laboral. Estos cambios se materializan en una simplificación tanto procedimental como de estructura organizativa, así como en la existencia de un protocolo que no solo profundiza en sus objetivos preventivos y de erradicación de las conductas de acoso, sino que también va a ofrecer una respuesta rápida, coordinada y centrada en la atención y protección de la persona protegida, sin que, a la vez, se vean perjudicadas las garantías procedimentales y sustantivas de las personas contra quienes se dirija la queja o denuncia. Dicho instrumento debe servir de guía para continuar avanzando en los objetivos de prevenir, sensibilizar, investigar y erradicar las conductas constitutivas de acoso, enriqueciendo a la vez las soluciones hasta ahora vigentes.

En definitiva, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso constituye, pues, un nuevo avance de la Universidad de Valladolid en el impulso y efectividad de su política de integridad, basada en los compromisos institucionales que a continuación se relacionan:

- a) La Universidad de Valladolid se compromete a proporcionar un entorno exento de todo tipo de acoso, en el que todos los miembros de la comunidad universitaria sean tratados con dignidad y respeto, con el objetivo de garantizar el respeto a los derechos y libertades fundamentales, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y no discriminación de las personas, así como la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, como valores inspiradores del sistema universitario,
- b) La Universidad de Valladolid manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso, en cualquiera de sus formas y modalidades, independientemente de quiénes sean las personas presuntamente acosadoras y acosadas, de cuál sea su situación en la organización de la universidad y de los medios que se utilicen, sancionando tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere.
- c) La Universidad de Valladolid 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.



- d) La Universidad de Valladolid salvaguardará el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja o denuncia en relación con las situaciones que pudieran desembocar en un eventual acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto, extremando las cautelas en su gestión.
- e) La Universidad de Valladolid 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.
- f) La Universidad de Valladolid se dotará de los instrumentos adecuados para identificar precozmente y erradicar, en su caso, situaciones de acoso, adoptando las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas que resulten convenientes en cada caso.
- g) La Universidad de Valladolid ofrecerá acompañamiento y atención psicológica y social a las personas afectadas por una situación de acoso, independientemente de que decidan presentar una queja o denuncia.
- h) La Universidad de Valladolid adoptará las medidas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y a evitar que vuelva a repetirse en el futuro.
- i) La Universidad de Valladolid reconoce el papel de todos los agentes intervinientes en el proceso 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.

No obstante, para lograr el cumplimiento de estos compromisos institucionales y a efectos de que cada colectivo de la comunidad universitaria disponga de un texto que le resulte directamente aplicable, se configuran dentro del presente Protocolo tres instrumentos normativos y de gestión autónomos, aunque integrados con coherencia sistémica, en una política común integral de la Universidad de Valladolid en esta materia. Dichos instrumentos normativos son los siguientes: A) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid; B) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid; C) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid.

En virtud de lo expuesto, con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, así como del Portal de Participación y Gobierno Abierto, previa negociación en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Valladolid, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, en ejercicio de la competencia prevista en los artículos 83.z) y 157.1 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid,



## ACUERDA

**Primero.** *Aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid.*

Se aprueba el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid, integrado por los siguientes instrumentos normativos:

- A) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid.
- B) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid.
- C) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid.

**Segundo.** *Efectos.*

El presente acuerdo surtirá efectos una vez aprobado y publicado, en los términos normativamente previstos.

BORRADOR



## A) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

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 los compromisos institucionales enunciados en el preámbulo de este Protocolo, la Universidad de Valladolid 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 de 2000, 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 de 2000, 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, 18.1, 35.1 y 40.2).
- 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, que reconoce a los trabajadores, en la relación de trabajo, el derecho *«al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»*.
- 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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, 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; 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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- 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.
- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria; las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid, aprobadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de abril de 2023; y el Código Ético de la Universidad de Valladolid, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2022.

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.

## 1. Objeto

El objeto del presente Protocolo es establecer compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid, así como regular un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución con arreglo a sus disposiciones.



A efectos del presente documento, la expresión “persona protegida” se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal definido en su ámbito subjetivo de aplicación.

## **2. Ámbito subjetivo de aplicación**

El presente Protocolo será de aplicación al personal docente e investigador y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Valladolid.

También resultará de aplicación a las personas trabajadoras de empresas contratadas por la Universidad de Valladolid que desarrollen su actividad en las dependencias de esta, siempre y cuando resulte implicado algún miembro de la comunidad universitaria.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional.

## **3. Ámbito objetivo de aplicación**

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

### **3.1 Acoso laboral**

Se entiende por acoso laboral toda conducta, actitud o acción que suponga un hostigamiento psicológico u hostil, realizada con una cierta reiteración en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad que perturben su vida laboral.

### **3.2 Acoso sexual**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **3.3. Acoso por razón de sexo**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito



o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **3.5. Otros acosos discriminatorios**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I de este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.

## **4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso**

### **4.1. Creación y composición**

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud de lo establecido en este Protocolo.



## Universidad de Valladolid

También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por ocho miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- a) La persona responsable de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, que presidirá la Comisión.
- b) Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- c) La persona que ejerza la Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) El/la psicólogo/a sanitario/a de atención a la comunidad universitaria.
- e) Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- a) El/la Vicerrector/a de Profesorado, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal docente e investigador.
- b) El/la Gerente, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- c) Dos representantes de los colectivos afectados, a propuesta de los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud, uno al que pertenezca la persona protegida y otro al que pertenezca la persona objeto de la queja o denuncia con formación en materia de acoso.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud y, en el caso de los/las Vicerrectores o el/la Gerente, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de la parte social serán también propuestos por los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión 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.



Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y sus respectivos suplentes serán nombradas por el Rector, por un periodo de cuatro años.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

## **4.2. Funciones**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

## **4.3. Organización y funcionamiento**

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.



Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se regirá supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **4.4. Estatuto de sus miembros**

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

### **5. Garantías del procedimiento**

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.
- c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.



- d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
- f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
- g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones laborales en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
- h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
- i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
- j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.



En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrán también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 131 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, las organizaciones sindicales con representación en la Universidad de Valladolid, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

## **6.2. Valoración inicial**

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- a) No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.
- b) Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.
- c) Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- d) Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.



### 6.3. Fase de instrucción

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

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. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

### 6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.
  - (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.



- (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:
  - (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
  - (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
  - (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Cuando corresponda, se pondrá en conocimiento del Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud.

## 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y, en su caso, al Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud. Se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a la persona responsable de sus unidades organizativas dentro de la Universidad, o, en su caso, a responsables superiores, cuando sea necesario para dar



cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

### **6.6. Medidas cautelares**

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

### **6.7. Seguimiento**

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia.



## **B) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

La Universidad de Valladolid debe garantizar un entorno relacional libre de acoso y, en este sentido, en la regulación de las medidas institucionales para la implementación de una política institucional integral, este instrumento normativo refiere su ámbito subjetivo de aplicación al estudiantado de esta universidad. En él se materializa el compromiso de la Universidad de Valladolid de garantizar la protección de los derechos fundamentales y la dignidad de los/as estudiantes, así como la defensa de valores como la justicia y la igualdad.

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

- La 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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas.
- El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (art. 7. 1. b) y w)).
- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid, probado por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de abril de 2023 y el Código Ético de la Universidad de Valladolid, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2022.

### **1. Objeto**

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid, así como el establecimiento de un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad de Valladolid, con arreglo a sus disposiciones.



A efectos de este Protocolo, la expresión “*persona protegida*” se refiere a las personas amparadas por el mismo, que pertenezcan al colectivo del estudiantado.

## 2. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación al estudiantado de la Universidad de Valladolid.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional.

## 3. Ámbito objetivo de aplicación

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

### 3.1. Acoso entre estudiantes (*bullying*)

El denominado *bullying* es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno o varios de ellos “molestan” o se “burlan” de otro u otros con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete a la/el estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad o recaiga sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas).

### 3.2. Acoso sexual

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.3. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito



o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **3.5. Otros acosos discriminatorios**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I a este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.

## **4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso**

### **4.1. Creación y composición**

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud del presente Protocolo.



## Universidad de Valladolid

También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por ocho miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- a) La persona responsable de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, que presidirá la Comisión.
- b) Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- c) El/la Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad.
- d) El psicólogo/a sanitario/a de atención a la comunidad universitaria.
- e) Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- a) Un/a técnico/a perteneciente al Servicio de Alumnos y Gestión Académica, al Servicio de Posgrado y Títulos o a la Escuela de Doctorado, en función de los estudios que esté cursando la persona protegida.
- b) Dos miembros pertenecientes al estudiantado, propuestos por sus representantes en el Consejo de Gobierno.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud y, en el caso del Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de los miembros del estudiantado serán también propuestos por sus representantes en el Consejo de Gobierno. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión 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.

Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y sus respectivas suplentes serán nombradas por el Rector, por un periodo de cuatro años.



Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

#### 4.2. Funciones

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

#### 4.3. Organización y funcionamiento

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.



La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se regirá supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **4.4. Estatuto de sus miembros**

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

### **5. Garantías del procedimiento**

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.
- c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes



intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
- f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
- g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones estudiantiles en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
- h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
- i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
- j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.



En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrá también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

## **6.2. Valoración inicial**

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- a) No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.
- b) Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.
- c) Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- d) Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

## **6.3. Fase de instrucción**

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la



documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

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. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

#### **6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso**

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.
  - (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.
  - (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:



- (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
- (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

### 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a las personas responsables de las unidades organizativas dentro de la Universidad cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.



En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

### **6.6. Medidas cautelares**

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

### **6.7. Seguimiento**

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia



## **C) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y EL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

Establecidos los dos anteriores instrumentos normativos, es preciso incluir también en este Protocolo la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid, cuyo marco normativo es el referenciado previamente.

### **1. Objeto**

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad de Valladolid, con arreglo a sus disposiciones.

### **2. Ámbito subjetivo de aplicación**

El presente Protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria, integrada por el personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios y el estudiantado. A efectos de este Protocolo, la expresión persona protegida se refiere a las personas amparadas por el mismo, que pertenezcan a cualquiera de los tres colectivos.

También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas contratadas por la Universidad de Valladolid que desarrollen su actividad en las dependencias de esta, siempre y cuando resulte implicado algún miembro de la comunidad universitaria.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional.

### **3. Ámbito objetivo de aplicación**

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

#### **3.1. Acoso sexual**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de



naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **3.2. Acoso por razón de sexo**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **3.3. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **3.4. Otros acosos discriminatorios**

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I de este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.



## 4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso

### 4.1. Creación y composición

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud del presente Protocolo.

También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por ocho miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- a) La persona responsable de la Delegación del Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, que presidirá la Comisión.
- b) Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- c) El/la Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad.
- d) El psicólogo/a sanitario/a de atención a la comunidad universitaria.
- e) Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- a) El/la Vicerrector/a de Profesorado, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal docente e investigador.
- b) El/la Gerente, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- c) Dos representantes de los colectivos afectados, uno al que pertenezca la persona protegida y otro al que pertenezca la persona objeto de la queja o denuncia. Los representantes del colectivo de personal, serán propuestos por los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud y tendrán formación en materia de acoso. Los del estudiantado, por sus representantes en el Consejo de Gobierno.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de



Seguridad y Salud y, en el caso de los/las Vicerrectores o el/la Gerente, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de la parte social serán propuestos por los delegados de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud y los del estudiantado por sus representantes en el Consejo de Gobierno. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión 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.

Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso Convivencia y sus respectivos suplentes serán nombradas por el/la Rector/a, por un periodo de cuatro años. En el caso de representantes de los colectivos afectados, a propuesta de sus órganos de representación.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

#### **4.2. Funciones**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.



- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

#### 4.3. Organización y funcionamiento

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se regirá supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 4.4. Estatuto de sus miembros

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

### 5. Garantías del procedimiento

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad,



conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.

- c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
- f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
- g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones estudiantiles o laborales en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
- h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
- i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
- j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.

En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrán también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 131 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, las organizaciones sindicales con representación en la Universidad de Valladolid, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

### 6.2. Valoración inicial

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- a) No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.
- b) Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.



- c) Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- d) Remitir al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

### 6.3. Fase de instrucción

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

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. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

### 6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones



practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.
  - (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.
  - (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:
  - (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
  - (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
  - (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Cuando corresponda, se pondrá en conocimiento del Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud.

## 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido



por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y, en su caso, al/la Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud. Se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a la persona responsable de sus unidades organizativas dentro de la Universidad, o, en su caso, a responsables superiores, cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

#### **6.6. Medidas cautelares**

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

#### **6.7. Seguimiento**

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia.



## **DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo debe ser difundido adecuadamente, mediante información pública y accesible a través de la página web de la Universidad de Valladolid, de forma que se asegure su conocimiento y comprensión.

Igualmente, se garantizará la divulgación entre la comunidad universitaria del Protocolo, a través de los medios adecuados que ayuden a su mayor difusión y conocimiento, incluyendo campañas informativas y de sensibilización periódicas.

Se llevarán a cabo programas de formación dirigidos a quienes integran la comunidad universitaria con el objetivo de identificar las situaciones de acoso, prevenirlas y evitar que se produzcan.

## **EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

Como medida preventiva destinada a la detección de posibles incidencias y al objeto de introducir las mejoras necesarias, anualmente, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso evaluará el funcionamiento del presente Protocolo, procediendo, en su caso, a su actualización y ello sin perjuicio de las revisiones previstas en el Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid.

Asimismo, para una mejor evaluación del presente Protocolo, deberá también informarse anualmente a los órganos de representación de las personas trabajadoras y estudiantes del número y el sentido de la resolución de las quejas o denuncias que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados conforme a la normativa sobre protección de datos personales.

## **ADAPTACIÓN GRAMATICAL POR RAZÓN DE GÉNERO**

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad de Valladolid, todas las denominaciones que en este Protocolo se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

## **RÉGIMEN TRANSITORIO**

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, así como del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid, ambos incluidos en el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019, se regirán por lo previsto en ellos.



## EFICACIA

El presente Protocolo se aplicará a partir de día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad de Valladolid.

Una vez publicado el presente Protocolo, quedará sin efecto el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019 y, en consecuencia, el Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid.

BORRADOR



## ANEXO I

### Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

#### 1. Acoso laboral

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso laboral, las conductas que se describen a continuación:

- 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) 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) Abuso de poder, así 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) Adoptar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, reclamaciones, denuncias, demandas o recursos o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- e) Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

#### 2. Acoso entre estudiantes (*bullying*)

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso entre estudiantes (*bullying*), las conductas que se describen a continuación:

- a) Físico: dar golpes, empujones e incluso palizas, o realizar amenazas de cualquier tipo de agresión física.
- b) Psicológico: realizar persecución, intimidación, tiranía, chantaje, manipulación y amenazas.
- c) Verbal: difundir rumores, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas.
- d) Social: aislar al estudiante, ignorarlo, apartarlo o excluirlo del resto del grupo.

#### 3. Acoso sexual

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- a) Contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- b) Comentarios, chistes, bromas o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, así como abusos verbales deliberados.



- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
- d) Utilizar imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- e) Invitaciones persistentes, recibidas por cualquier medio, para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- f) Realizar insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales o académicas a cambio de favores de tipo sexual.
- g) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como los aseos o vestuarios.
- h) Seguimiento a la víctima creando un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.
- i) Flirteos ofensivos.
- j) Hacer gestos obscenos.

#### **4. Acoso por razón de sexo**

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- a) Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- c) Ridiculizar o menospreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- d) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- e) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **5. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, las conductas que se describen a continuación:

- a) Trato desigual basado en la orientación sexual o identidad de género o la percepción de estas.
- b) Comentarios despectivos acerca de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Ridiculizar o menospreciar capacidades, habilidades o potencial de la persona por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- d) Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.



## 6. Otros acosos discriminatorios

Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas mayores o jóvenes, ofensivos sobre el estado de salud o la situación socioeconómica, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

BORRADOR



## ANEXO II MODELO DE SOLICITUD DE INICIO

Defensoría de la Comunidad Universitaria  
Edificio «Rector Tejerina»  
Plaza Santa Cruz, 6  
47002 Valladolid  
[defensora.comunidad@uva.es](mailto:defensora.comunidad@uva.es)

### DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
DNI o documento equivalente: \_\_\_\_\_  
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Valladolid: \_\_\_\_\_  
Centro/Facultad/Servicio al que pertenece: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Municipio y provincia: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_  
Teléfono fijo/y/o móvil: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA/S CONTRA LAS QUE SE DIRIGE LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Valladolid: \_\_\_\_\_  
Centro/Facultad/Servicio al que pertenece: \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (Incluir, en la medida de lo posible, un relato breve de los hechos, así como aquella documentación que, en cualquier formato, se desee aportar)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

En caso de queja o denuncia anónima solo será necesario que la persona solicitante haga constar el colectivo al que pertenece y la descripción de los hechos.

**SOLICITO** que se inicie el procedimiento recogido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firma



## DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO

### Fase de iniciación (6.1)

El procedimiento se inicia a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso, las organizaciones sindicales en su caso, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso, mediante escrito de queja o denuncia ante la Defensoría Universitaria (modelo anexo II), en el que se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirija la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando directamente el expediente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso. La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

### Valoración inicial (6.2)

Recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos del caso, en el plazo máximo de **cinco días hábiles** desde su recepción, adoptará alguna de las siguientes decisiones:

No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito del Protocolo, o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes.

En este caso, elevará propuesta al/la Rector/a.

Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación cuando considere que los hechos objeto de la denuncia o queja no pueden calificarse como acoso propiamente dicho, pero pueden acabar siéndolo si no se actuase.

Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, elevando a estos efectos propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según el Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de medidas cautelares al/la Rector/a.

### Fase de instrucción ante la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso (6.3)

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, se reunirá en el plazo máximo de **diez días hábiles** para estudiar la documentación y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que contendrá la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, los miembros de la Comisión, órgano competente para la resolución del procedimiento, el derecho a formular alegaciones y a ser oídas, plazo para ello y la indicación de que pueden acogerse en cualquier momento al procedimiento de mediación.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia:

- Recabará la documentación que considere necesaria.
- Realizará las entrevistas oportunas.
- Realizará cuantas pruebas y actuaciones considere pertinentes.
- Se garantizará el derecho de audiencia imparcial de las partes.
- Se tendrá en cuenta la inversión de la carga de la prueba en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Toda la comunidad universitaria debe colaborar en la investigación y procesos que se desarrollen. La comparecencia de los testigos es obligatoria.

En cualquier momento del procedimiento, la Defensoría Universitaria y la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso podrán proponer al Rector/a la adopción de **medidas cautelares** de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.



### Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso (6.4)

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia, elaborará un informe que recogerá, al menos:

- Los antecedentes de hecho.
- Las actuaciones practicadas por la Comisión.
- Los argumentos planteados por las partes y
- Las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas:

Dar por concluido el procedimiento acordando el archivo de las actuaciones:

- Cuando las partes lleguen a un acuerdo.
- Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia.
- Por falta de objeto o insuficiencia de indicios

Si del análisis del caso se dedujera una situación distinta al acoso:

- Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
- En otro caso, se propondrán, si procede, medidas de corrección que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse.
- Si la situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación de expediente disciplinario.

Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.

Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución.

### Resolución del procedimiento (6.5)

El Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de **diez días hábiles**, asumiendo o no las recomendaciones o las medidas propuestas por la Comisión. La no asunción será motivada.

De la resolución rectoral se informará:

- A la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso.
- A la Defensoría Universitaria.
- Al Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud en los casos de acoso laboral.

La resolución rectoral se notificará:

- A las partes directamente implicadas
- Al responsable de sus unidades organizativas y en su caso a los responsables superiores, cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral, que:

Informarán por escrito en un plazo no superior a un mes, al Rector, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral.

Recursos: Recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución rectoral y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado en el plazo de un mes desde la notificación.

Seguimiento y control de las medidas adoptadas: corresponde a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso.