



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

PREÁMBULO	6
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	7
1.1.- OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO	7
1.1.1.- Objetivos	7
1.1.2.- Objetivos específicos	7
1.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
1.3.- DEFINICIONES	7
1.3.1.- Lugar del acoso	9
1.3.2.- Circunstancias relacionadas con los casos de acoso	9
1.3.2.1.- Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos	9
1.4.- ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES	10
1.5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS	11
CAPÍTULO II: INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	13
2.1.- INTERVENCIÓN PRIMARIA: PREVENCIÓN A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	13
2.1.1.- Medidas de Intervención Primaria	13
2.1.1.1.- Difusión del Protocolo	13
2.2.- INTERVENCIÓN SECUNDARIA: DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO OCULTO	14
2.2.1.- Medidas de Intervención Secundaria	15
2.3.- INTERVENCIÓN TERCIARIA: ACTUACIÓN, RESPUESTA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO	15
2.3.1.- Criterios generales del procedimiento	15
2.3.2.- Garantías	16
2.3.3.- Procedimiento de actuación	17
2.3.4.- Presentación de quejas o denuncias	18
2.3.5.- Procedimiento de actuación.	19
2.3.6.- Consideraciones en la Tramitación del Procedimiento Disciplinario.	21
2.3.7.- Sobre la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento	21
2.3.8.- Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso	22
2.3.9.- Protección y apoyo a la víctima	22
2.3.10.- Seguimiento de los casos	23

2.4.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CASOS DE ACOSO	23
DISPOSICIONES TÉCNICAS	25
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	26
ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	31
ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA	32
Normativa Estatal	32
Normativa Autonómica	33
Normativa Comunitaria	33
Normativa Internacional	33
ANEXO III: TIPOS DE ACOSO: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO	35
1.- Acoso sexual	35
2.- Acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género	35
3.- Ciberacoso	36
4.- Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio)	37
ANEXO IV: ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO	38
ANEXO V: DIAGRAMA DE FLUJO DE FASES DEL PROCEDIMIENTO	40

ÍNDICE DE SIGLAS

BOUZ	Boletín Oficial de la Universidad de Zaragoza
IGS	Inspección General de Servicios
LO	Ley Orgánica
OPRA	Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal Docente e Investigador
POUZ	Plan de Orientación Universitaria
TFG	Trabajo Fin de Grado
TFM	Trabajo Fin de Master
UZ	Universidad de Zaragoza



PREÁMBULO

El respeto de la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española, de toda la Comunidad Universitaria que la Universidad de Zaragoza, como institución pública, tiene obligación de garantizar.

Para preservar estos derechos, la Universidad de Zaragoza, a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, el Secretariado de Proyección Social e Igualdad y el Observatorio de Igualdad de Género, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, así como la de sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso, la Universidad de Zaragoza se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizará aplicando los principios de sigilo, confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad.

Debe recordarse que los comportamientos o conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género suponen un atentado a la dignidad de las personas, tipificados como falta muy grave y que activan las medidas de protección que establecen para este tipo de conductas el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual y expresión e identidad de género, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado.

En aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención, la denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de representación del personal que expresamente lo solicite.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

1.1.- OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO

1.1.1.- Objetivos

El objeto de este protocolo es la prevención de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género dentro de la Universidad de Zaragoza, así como diseñar el conjunto de actuaciones a seguir en caso de que estas lleguen a producirse, sin perjuicio de las acciones legales procedentes a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

También lo es la solución rápida de las quejas y denuncias relativas al acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género que serán tramitadas y en su caso resueltas con las debidas garantías.

1.1.2.- Objetivos específicos

1. Informar, formar y sensibilizar a los miembros de la comunidad de la Universidad de Zaragoza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se materialicen.
3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, así como recomendar la aplicación de las medidas provisionales y cautelares que en cada caso procedan para garantizar la protección de las presuntas víctimas en todo momento.

1.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria, es decir: estudiantes que cursen cualquier estudio ofertado por la Universidad, personal docente e investigador, administrativo y de servicios, incluidas las entidades colaboradoras y empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella. También será de aplicación a cualquier persona que mantenga otro tipo de relación con la Universidad tales como colaboradores/as, tutores/as de prácticas, codirectores/as de TFG, TFM o tesis doctorales, miembros de tribunales, conferenciantes, personal de estudios propios, investigadores/as con despacho en la universidad.

1.3.- DEFINICIONES

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.

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.

Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género: cualquier comportamiento por acción u omisión que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar LGTBIQ+, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Ciberacoso: también denominado **acoso virtual**, es el uso de redes sociales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Los actos de ciberagresión poseen unas características concretas que son el anonimato del agresor, su velocidad y su alcance.

Indemnidad frente a represalias: cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se considerarán **personas implicadas en el procedimiento** todo aquel personal de la Universidad (cargos académicos, personal administrativo, asesores/as confidenciales y expertos/as que pudieran participar en la investigación o en la atención a la víctima) que tengan conocimiento de los hechos, estando en todo momento obligadas a garantizar los principios de actuación de buena fe, el respeto a la dignidad de las personas, la imparcialidad en el trato, el sigilo y la celeridad.

Se considerarán **personas afectadas** a la presunta víctima o víctimas, la persona o personas objeto de la queja o denuncia y la persona o personas que presentan la queja o denuncia en caso de que fuera distinta de la víctima.

Son **Cargos de Responsabilidad** en la Universidad todas aquellas personas que tengan personal a su cargo y autoridades académicas (Rector/a, miembros del Consejo de Dirección, directores/as de Secretariado, Decanos/as, miembros de equipos decanales, directores/as de departamento, vicegerentes, jefes de servicio, directores de servicio)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, y, por lo tanto, estrictamente prohibidos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de

género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Con independencia de lo anterior, el artículo 184 del Código Penal vigente tipifica al acoso sexual como delito en los términos siguientes:

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.*
2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

1.3.1.- Lugar del acoso

La prohibición del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, o cualquier otro tipo de acoso aquí descrito y de las conductas inapropiadas, comprende tanto los comportamientos desarrollados en la Universidad de Zaragoza como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico, durante viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto universitario.

El lugar del acoso se verá ampliado a las circunstancias y contextos derivados por el uso de las nuevas tecnologías y su instrumentalización para ejercer ciberacoso.

1.3.2.- Circunstancias relacionadas con los casos de acoso

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos.

1.3.2.1.- Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos

A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.

- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental o sea menor de edad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora cualquiera que sea la vinculación de la persona con la Universidad de Zaragoza.
- La persona agresora tenga relación de poder sobre la víctima, cualquiera que sea la vinculación de ésta con la Universidad.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Del mismo modo, el artículo 22.4 del Código Penal considera agravante cuando se haga por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

1.4.- ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Los órganos responsables que intervendrán en la prevención y en la tramitación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género serán los siguientes:

- La iniciación del procedimiento administrativo corresponde al Rector/a de la Universidad o persona en quien delegue.
- El órgano responsable de la coordinación de las actuaciones es la OFICINA DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO (OPRA), dentro del Observatorio de Igualdad de Género dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, con el objetivo de desarrollar y coordinar todas las actuaciones para afrontar el acoso en la Universidad de Zaragoza. La OPRA organizará su actividad en torno a dos grandes líneas de actuación, una dirigida a la prevención y la otra al desarrollo de la respuesta ante los casos de acoso conocidos. Este órgano administrativo centralizará y coordinará todos los trámites.
- La realización, si procediera, de una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico corresponderá a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, siempre y cuando la persona denunciante sea empleado público de la universidad.
- Cuando la persona objeto de la evaluación de riesgos psicosociales forme parte del ámbito subjetivo de aplicación de este protocolo, pero no sea personal asalariado, será un/a profesional de reconocida competencia en la materia designada al efecto,

el/la encargado/a de llevar a cabo la citada evaluación, respetándose también, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico.

- La Universidad de Zaragoza dispondrá de una lista, recabada por convocatoria abierta y pública, de profesionales internos de la comunidad universitaria, de reconocida competencia en materia de género, LGTBIQ+, salud laboral y/o resolución de conflictos interpersonales, que realizarán la función de peritaje sobre las quejas o denuncias de los posibles supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género. A las personas que formen parte de este listado se les denominará Asesores/as Confidenciales. Dichos/as Asesores/as Confidenciales podrán contar con el apoyo de una persona perteneciente al PAS de la Universidad de Zaragoza para asistirles en su labor de peritaje.

1.5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS

La Universidad de Zaragoza, todos sus centros, departamentos, unidades y servicios, especialmente a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, deben prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género de la manera que aquí se expone.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón; y la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, el presente protocolo se basa en los siguientes compromisos:

1. Prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
2. Promover una cultura de prevención contra el acoso a través de acciones formativas e informativas mediante campañas de sensibilización y concienciación para toda la comunidad universitaria.
3. Informar a todo el personal de su deber de garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
4. Salvaguardar la confidencialidad de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
5. Adoptar las medidas de protección y mediación necesarias para proteger a la víctima, con independencia de presunciones formales.
6. Atender y asesorar a las víctimas de acoso, dándoles acceso a los servicios correspondientes, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de empleadas y empleados públicos -PAS y PDI- y, en el resto de los casos, a través de profesionales de reconocido prestigio de la Universidad o de las Asesorías Psicológica o Sexológica.
7. Prevenir cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación,

denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, o la de otra persona.

8. Denunciar, investigar, mediar y, en su caso, sancionar conforme a lo previsto en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo.
9. Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.

CAPÍTULO II: INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

2.1.- INTERVENCIÓN PRIMARIA: PREVENCIÓN A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

El objetivo de estas medidas es prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso a través de la sensibilización, la formación y la promoción de una cultura de respeto hacia la igualdad de género y la diversidad afectivo sexual.

2.1.1.- Medidas de Intervención Primaria

2.1.1.1.- Difusión del Protocolo

- El presente protocolo será difundido a través de los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria. A tal efecto se realizarán sesiones informativas en los distintos centros y campus de la Universidad. También se dará a conocer el texto a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el alumnado realice sus prácticas externas y se instará a aquellas a que sus trabajadores y trabajadoras reciban información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica acreditada, valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio.
- Se realizará una campaña para la difusión del presente protocolo a través de cartelería, trípticos informativos en los que se incluya un resumen y esquema de las diferentes fases del protocolo en lenguaje claro y accesible, así como material multimedia para uso en redes sociales.
- El protocolo se incluirá en la página web de la Universidad, así como la información relativa a los recursos públicos y de la propia Universidad para la atención de esta problemática.
- Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
- Se elaborarán y distribuirán manuales de acogida dirigidos a todo el alumnado PAS y PDI.

2.1.1.2.- Formación y sensibilización

- Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que promueven el acoso y la discriminación.
- Se elaborará y difundirá un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Se elaborará y difundirá una guía de recursos universitarios y externos contra las violencias de género que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectar precozmente situaciones de discriminación o de acoso.
- Se desarrollarán programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad: alumnado, PAS, PDI y personal investigador. En especial, se impartirá formación a las personas que ostenten cargos de responsabilidad y tutores del Plan de Orientación Universitaria (POUZ). Estos módulos formativos conllevarán la concesión de créditos.
- En particular, se desarrollará un programa de formación específico dirigido al Consejo de Dirección, órganos unipersonales, equipos decanales, Direcciones de Departamentos, Direcciones de Institutos de Investigación y Direcciones de Colegios Mayores o residencias universitarias, así como Responsables de Unidad, cuya realización tendrá el carácter de obligatoria.

2.1.1.3.- Organización y gestión

- Se elaborará un registro interno confidencial de todas las actuaciones.
- Se elaborará y publicará un informe anual sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas.
- Se reconocerá y facilitará, siempre que las necesidades docentes o laborales lo permitan, a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del PDI y PAS que participen en las actuaciones y actividades previstas en este protocolo.

2.2.- INTERVENCIÓN SECUNDARIA: DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO OCULTO

El objetivo de esta intervención es detectar por medio de actuaciones específicas o como consecuencia de las medidas de Intervención Primaria posibles casos de acoso, especialmente aquellas situaciones en las que el acoso se desarrolla con invisibilidad e impunidad, y en su caso, aplicar las medidas oportunas para resolver la situación y prestar el apoyo necesario a la víctima.

Tras la detección del caso, se adoptará una conducta proactiva ofreciendo a las víctimas la información, el asesoramiento y la atención necesaria para que continúe con el procedimiento, informando de los derechos que le asisten y de las acciones legales que procedan fuera del ámbito universitario.

2.2.1.- Medidas de Intervención Secundaria

- Se llevarán a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.
- Se incluirán en los cuestionarios de clima laboral preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y violencias de género.
- Las comisiones creadas por el sistema de calidad de la Universidad de Zaragoza y la Comisión Técnica de Evaluación, pondrán en conocimiento de la OPRA cualquier indicio de posibles casos de acoso que pueda detectarse a través de las encuestas de evaluación al profesorado.
- Se habilitará un buzón virtual en el que el alumnado y el personal empleado pueda plantear, anónimamente, tanto situaciones de acoso o discriminación como propuestas de mejora. No obstante, en ningún caso las quejas remitidas a través de este buzón, serán objeto de tramitación, aunque sí de investigación.
- Se incluirán pruebas y cuestionarios específicos de vigilancia de la salud y evaluación de riesgos psicosociales, instando a los servicios médicos a comunicar a la OPRA cualquier indicio de situación de acoso que pudiera detectarse.
- Se realizarán estudios para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso en la organización, características que presentan, y buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.

2.3.- INTERVENCIÓN TERCIARIA: ACTUACIÓN, RESPUESTA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

Esta intervención va dirigida a actuar en aquellos casos en los que sí se ha presentado previamente una queja o denuncia.

El objetivo de esta intervención es doble: por un lado atender y acompañar a la víctima para minimizar las consecuencias que se puedan derivar del acoso, o de la presentación de la queja o denuncia, mediante la orientación y asesoramiento sobre su situación y, en caso de que se solicite, facilitar apoyo psicológico especializado; y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar su continuidad en el tiempo y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos se demostraran indicativos de una situación de acoso.

2.3.1.- Criterios generales del procedimiento

Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio de las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas o a la Universidad.

La comunidad universitaria tiene la obligación de actuar en los siguientes términos:

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables académicos o administrativos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género que conozca.
- Las denuncias o quejas de las personas afectadas por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo se realizarán a través de la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA), o alternativamente a través de los órganos competentes que lo comunicarán a la OPRA. La Universidad se compromete a dar una respuesta a esta queja o denuncia.
- Toda persona con un cargo de responsabilidad en la Universidad de Zaragoza está obligada a prestar atención y a tramitar, en el ámbito de su competencia, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Tanto las personas implicadas en el procedimiento como las personas afectadas en el caso de acoso han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- La aplicación de este protocolo no impedirá, en ningún caso, la utilización, por parte de las personas implicadas o de la Universidad si sospecha que los hechos pueden ser constitutivos de delito, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente.

2.3.2.- Garantías

- **Objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando la realidad de un ambiente de trabajo y estudio sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario, el esclarecimiento y sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas en el caso de acoso.
- **Confidencialidad.** Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento. Las personas implicadas en los procedimientos previstos tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en trámite o resueltas de las que tengan conocimiento, así como del propio proceso de investigación. Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto para las partes implicadas como para posibles testigos preservando así su identidad.

- **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas e implicadas en el caso de acoso independientemente de su posición social, nivel socioeconómico o categoría profesional.
- **Celeridad.** La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones, que, en su caso pudieran derivarse del mismo, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- **Indemnidad.** Queda garantizado que no habrá represalias contra las personas que efectúen una queja o denuncia, comparezcan como testigos o participen de cualquier otra forma en el procedimiento.
- **Respeto y protección a las personas.** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas. Las personas afectadas podrán ser asistidas por un representante o cualquier otro acompañante de su elección a lo largo de todo el procedimiento

2.3.3.- Procedimiento de actuación

Las personas pertenecientes a la comunidad universitaria o que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, que consideren que sufren o han sufrido una situación de acoso deben seguir el siguiente protocolo de actuación:

1. Ponerse en contacto con la OPRA (Edificio Interfacultades, planta 3ª, despachos 3.11 y 3.12, opra@unizar.es, 876 55 30 12) o comunicar al responsable académico (Vicerrector/a de Estudiantes, Vicerrector/a de Profesorado) o administrativo (Gerente, Director/a de Departamento, Responsable de Área, Jefe de Unidad) competente o representante (Delegado/a de Prevención, Representante Sindical, Representante de Estudiantes) la situación, quien trasladará el caso a la OPRA.
2. Es recomendable guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, correos electrónicos, etc.)
3. En cualquier momento la persona presuntamente acosada podrá solicitar la suspensión o el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión. Estas solicitudes no vincularán a la universidad que podrá continuar de oficio con el procedimiento.
4. En cualquier momento del proceso, la persona presuntamente acosada podrá utilizar cualquiera de los cauces legales que ofrece el ordenamiento jurídico. Si

existe actuación judicial penal, el procedimiento quedará en suspenso hasta que se pronuncien los Tribunales dictando resolución. No obstante, de acuerdo con la persona presuntamente acosada, desde la Asesoría Confidencial o la OPRA, podrá proponerse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico, administrativo u organizativo. De tales medidas, en cualquier caso, se dará traslado al Rector o Rectora, para que, de acuerdo con él/ella, la Universidad adopte las que se considere más convenientes. En caso de que estas medidas entren en conflicto con otras medidas organizativas en el centro, departamento o servicio, al que pertenezcan las personas afectadas, tendrán prioridad las medidas cautelares propuestas.

5. La declaración de inexistencia de acoso por parte de los Tribunales no determinará la exigencia de responsabilidad contra la persona denunciante o los posibles testigos.
6. Cuando se produzca un caso de acoso entre miembros de la comunidad universitaria y personal de una entidad externa contratada o subcontratada por la Universidad de Zaragoza, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, sin perjuicio de dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando legal o reglamentariamente corresponda, aplicando en su caso las medidas y penalizaciones que pudieran estar previstas en la normativa de contratación o en el contrato o convenio correspondiente.

2.3.4.- Presentación de quejas o denuncias

1. El procedimiento se iniciará con la presentación de una queja o denuncia escrita o verbal, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal.
2. También podrán presentar la queja o denuncia las y los representantes del personal trabajador, del estudiantado y, en su caso, cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria que tenga conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
3. En todo caso, si la formulación de la queja se realiza oralmente, siempre, para que se inicie el procedimiento, será necesaria su ratificación por escrito, en la que figure un listado de incidencias y personas implicadas lo más detallado posible. Se dará prioridad a la presentación de la documentación por registro telemático.
4. Si la persona presuntamente acosada lo solicita, el personal de la OPRA le asesorará y acompañará en la realización de estos trámites con el fin de salvaguardar su intimidad y la confidencialidad de los hechos.

2.3.5.- Procedimiento de actuación.

1. La solicitud de inicio del procedimiento de actuación dará lugar a la apertura de una investigación a cargo de un/a perito nombrado a tal efecto de entre el listado de Asesores/as Confidenciales, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a testigos u otro personal de interés.
2. El Asesor/a Confidencial, tras realizar un primer análisis objetivo de los datos, a la vista de la evaluación de riesgos psicosociales y/o médica, emitirá un informe en el que deberá valorar si es necesaria y, en su caso, recomendar la adopción de medidas cautelares urgentes para la protección de la persona indiciariamente acosada.
3. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical u otra persona acompañante de su elección.
4. El Asesor/a Confidencial tomará declaraciones escritas de las partes (incluidos informes periciales u otra documentación que estas deseen aportar) y, si procede, de testigos u otro personal de interés. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias y/o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad sin olvidar los costes emocionales y riesgos de otro tipo sobre las personas afectadas.
5. Si del análisis del caso por parte del asesor/a confidencial se deduce que no existe acoso, pero sí se detectan determinados comportamientos, indicios o circunstancias inapropiadas se actuará de la siguiente manera:
 - La persona responsable de la OPRA informará a la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia de la existencia de la queja realizada contra ella y sobre las consecuencias derivadas de las conductas recogidas en la misma, así como de su continuidad y reiteración en el tiempo. También se informará de que esta actuación no es una sanción disciplinaria, ni supone constatación de los hechos comunicados en la queja. Del mismo modo, se le informará de que puede guardar silencio ante la queja, dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición.
 - No será necesario identificar a la víctima ante la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia, salvo que se produjera alguna circunstancia que lo exigiera. En ese caso, se le comunicaría tal posibilidad a la víctima para que sea ella quien decida cómo proceder.
 - Realizada la actuación, desde la OPRA, se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja. Aún finalizado el procedimiento, la atención sobre las personas afectadas por las conductas comunicadas podrá continuar hasta su recuperación.
 - Al final de la actuación, se emitirá un “informe confidencial de conclusiones” dirigido al Rector o Rectora, en el que se harán constar de manera resumida las actuaciones llevadas a cabo sobre las personas implicadas, los hechos

- y las circunstancias más relevantes y las propuestas de actuación y recomendaciones en relación con el caso.
- Este procedimiento se resolverá en un plazo no superior a 20 días desde la recepción de la queja en la OPRA. Excepcionalmente, cuando la complejidad del caso lo requiera, podrá superarse este plazo lo mínimo imprescindible para conseguir una resolución satisfactoria.
 - En cualquier circunstancia, la OPRA llevará a cabo la atención de la víctima para ayudarle a su recuperación de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir, informarle sobre la situación del proceso, acompañarle durante el proceso y asesorarle en aquellas cuestiones relacionadas con las diferentes alternativas que se le planteen.
6. Finalizadas las actuaciones, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración que trasladará a la OPRA que propondrá alguna de las siguientes alternativas:
- a) Archivo de la queja o denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - b) Acuerdo alcanzado entre las partes, que deberá ajustarse al ordenamiento jurídico y ser respetuoso con los derechos de las partes implicadas.
 - c) Si del análisis del caso se deduce la comisión de alguna otra falta distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y tipificada en la normativa vigente, se trasladará el caso a la IGS.
 - d) Si el informe constata la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al Rector o Rectora la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y de protección a la víctima y la interposición de la correspondiente denuncia ante el juzgado.
7. Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en caso de desacuerdo con la misma, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, pudiendo interesar en tal momento la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO (ver punto 2.3.7, págs. 21) designado al efecto.
8. Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.
9. En todo caso, si el acoso se ha concretado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
10. En caso de que la denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o expresión o identidad de género se presente directamente ante la IGS, ésta lo

comunicará, si lo estima necesario, a la OPRA, que pondrá a disposición de la víctima todas las garantías y medidas recogidas en este protocolo. Del mismo modo la OPRA mantendrá constante comunicación y coordinación con la IGS a fin de garantizar que las actuaciones realizadas sean ajustadas a derecho.

2.3.6.- Consideraciones en la Tramitación del Procedimiento Disciplinario.

- 1.- La OPRA remitirá el informe del Asesor/a Confidencial al Rector/a, quien resolverá lo que resulte procedente.
- 2.- Cuando se incoe expediente disciplinario el nombramiento de la persona encargada de la instrucción recaerá en una persona con conocimiento en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 3.- Durante la tramitación, es recomendable la coordinación entre la Inspección General de Servicios y la OPRA en sus respectivas actuaciones. En concreto, se recomienda poner en conocimiento de la OPRA la existencia del caso para iniciar las medidas de atención y protección de la víctima, evitando la multiplicidad de actuaciones en un mismo sentido y la victimización secundaria.

2.3.7.- Sobre la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento

1. La Universidad de Zaragoza dispondrá de una relación de profesionales internos de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. El Rector o Rectora o persona en quien delegue será el/la responsable del nombramiento de las personas integrantes de esta lista. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada o experiencia demostrable en materia de género, LGTBIQ+, salud laboral y/o resolución de conflictos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje.
2. Una vez conocida la denuncia por el Rector o Rectora o persona en quien delegue, en un plazo no superior a 5 días ordenará, si fuese el caso, la práctica de la información reservada con el nombramiento del Asesor/a Confidencial.
3. La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la Universidad de Zaragoza tendrá la obligación de colaborar en la actuación de la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la OPRA, el Observatorio de Igualdad, la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.
4. El Comité de Asesoramiento es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje y propuestas de soluciones. estará formado por cinco personas de entre la lista de profesionales que componen

la Asesoría Confidencial que no hayan participado anteriormente en el proceso y que no tengan una relación directa o indirecta con las personas afectadas en el proceso. En su composición se garantizará una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

5. La solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento motivará que se constituya en un plazo no superior a cinco días hábiles.
6. El Comité de Asesoramiento, tras estudiar el expediente existente, la nueva documentación aportada y, si lo considerase oportuno, dar nuevo trámite de audiencia a las partes y testigos implicados, emitirá un informe en plazo de cinco días hábiles a partir de su fecha de constitución.
7. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

2.3.8.- Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso

El compromiso de la Universidad de Zaragoza en su lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género obliga a responder de manera integral ante los casos de acoso garantizando la atención y protección de las víctimas y el seguimiento efectivo de los casos de acoso para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos.

La OPRA, el/la Defensor/a Universitario/a y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales son los órganos responsables de coordinar el apoyo y el seguimiento de los casos de acoso.

2.3.9.- Protección y apoyo a la víctima

1. Sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar una situación de acoso. En todo caso se garantizará su protección cuando exista una relación jerarquizada entre presunto acosador y víctima. La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no debe entenderse como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad.
2. En todo momento, la persona que realiza la queja será informada de la evolución del Protocolo, y se le ofrecerá atención, protección, acompañamiento psicológico y/o acompañamiento especializado ante cualquier consecuencia negativa que pudiera sufrir. La Universidad asumirá en caso de que se produjeran, los costes derivados de estas medidas.
3. Al margen de lo que se considere necesario a través de la incoación e instrucción del procedimiento disciplinario, la OPRA podrá proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección atendiendo a la situación de las víctimas y a la presencia de factores de riesgo.
4. Constatada la existencia de acoso mediante sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, la Universidad a través de la actuación coordinada de la

OPRA y de los centros y servicios competentes en cada caso velará para la reparación y recuperación de la víctima, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

- Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación personal y profesional.
- Proponer cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- Asesorar a la víctima en relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social.

2.3.10.- Seguimiento de los casos

1. La OPRA realizará el seguimiento del proceso en el tiempo hasta que la víctima se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso.
2. Dicho seguimiento se basará en la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos, circunstancia frecuente en este tipo de violencia.
3. El seguimiento, de acuerdo con la víctima, se llevará a cabo con independencia de la situación formal del procedimiento.

2.4.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CASOS DE ACOSO

La prevención de los casos de acoso exige ampliar el conocimiento a partir de la experiencia obtenida a través de las diferentes actuaciones desarrolladas desde la UZ, tanto las destinadas a la Prevención Primaria, como las que forman parte de la Prevención Secundaria y Terciaria. Esta situación exige crear el Protocolo necesario para obtener dicho conocimiento y aplicarlo en la mejora de la prevención y respuesta.

Cada curso académico se elaborará un informe sobre las diferentes actuaciones y casos manteniendo en todo momento el anonimato de las personas implicadas. La información que aparezca tendrá como objeto mejorar la respuesta y la prevención del acoso. Este informe incluirá al menos los siguientes datos:

- Número de quejas o denuncias recibidas
- Número de quejas solucionadas sin necesidad de iniciar el procedimiento
- Número de denuncias que acabaron en procedimiento disciplinario
- Número de casos que se pusieron en conocimiento de la fiscalía
- Número de casos en los que se aplicaron medidas cautelares
- Número de casos descubiertos a través de intervención secundaria
- Número de casos en los que se actuó de oficio.
- Número de personas con procesos de apoyo y seguimiento
- Medidas de formación y sensibilización

Los informes correspondientes a cada curso académico serán presentados ante el Consejo de Gobierno y un resumen del mismo se hará público en el portal de transparencia de la UZ.



La gestión del conocimiento obtenida a través de las actuaciones de la OPRA se traducirá en propuestas de mejora y modificación de los procesos establecidos de prevención y respuesta.

DISPOSICIONES TÉCNICAS

1. Todas las actuaciones desarrolladas en el procedimiento de actuación ante casos de acoso regulado en este Protocolo quedarán documentadas con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos, según lo establecido en el 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 datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
2. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUZ. Se revisará, por la mesa técnica constituida al efecto, en el plazo máximo de cuatro años a partir de la fecha en que empiece a aplicarse., manteniéndose en vigor mientras dure dicha revisión y hasta que no se haya aprobado un nuevo Protocolo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.- PLAN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

1.- Objetivos de aprendizaje

Facilitar herramientas a los y las miembros de la comunidad universitaria con el fin de que puedan:

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Conocer e identificar las situaciones que afectan a la igualdad y a la no discriminación.
- Prevenir y detectar posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Informar y asesorar a personas afectadas.
- Evitar la victimización secundaria de las víctimas y establecer medidas que impidan la reproducción o la perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres, orientación e identidad de género.
- Conocer la dinámica y las particularidades del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Dar conocer las distintas vías de protección frente a situaciones de acoso más allá de los procedimientos recogidos en los protocolos y de la tutela preventiva relacionada con la evaluación de riesgos y adaptación del puesto de trabajo.
- Conocer el contenido del protocolo, sus implicaciones y como facilitar su implementación.

2.- Competencias

- Identificación de posibles lesiones al derecho fundamental a la no discriminación.
- Detección de posibles situaciones conflictivas.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Iniciativa, autonomía y proactividad.
- Gestión de la información.
- Comunicación interpersonal: empatía y escucha activa.

3.- Contenidos

Primer bloque: Marco estructural de desigualdades: perspectiva e identidad de género

- Razones y origen de la violencia contra las mujeres en la sociedad.
- Percepción social de la violencia y el acoso sexual que sufren las mujeres.
- Dinámica de la violencia: contexto, violencia psicológica y micromachismos.
- Características de los acosadores.

Segundo Bloque: Comprensión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

- Definiciones y características del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Tipos y manifestaciones.
- Secuencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.
- Mitos y realidades sobre estos tipos de acoso en el ámbito laboral
- Importancia del conocimiento y reconocimiento del entorno social de estos comportamientos.
- Sistemas de protección: Red, reconocimiento y protección a las víctimas.

Tercer bloque: Marco jurídico y normativo

a. Marco constitucional y normativo básico que enmarca el contexto

- Los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación. La dignidad.
- Las distintas formas de discriminación en las relaciones de género.
- La discriminación y el acoso.
- Referencia a las diferentes normas de nuestro ordenamiento que regulan la prevención y sanción del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

b. Derechos de los trabajadores y las trabajadoras frente al acoso

- Derechos fundamentales lesionados.
- Dos perspectivas de análisis de la tutela del acoso laboral.
- Definiciones jurídicas del acoso.
- Definición jurídica de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en el trabajo desde la LOIMH.
- Protocolos de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y perspectiva de salud laboral.
- Contenido de los protocolos.

c. La protección jurídica frente al acoso laboral

- La tutela sancionadora: El acoso laboral como falta disciplinaria. El acoso laboral como ilícito administrativo.
- El recargo de prestaciones.
- La tutela jurisdiccional.
- La posibilidad de extinción del contrato de trabajo.

d. Conductas de acoso con relevancia penal

- El acoso sexual, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, el acoso laboral y otras manifestaciones de acoso con relevancia penal.
- El Bien jurídico protegido, la estructura y la conducta típica.
- La antijuridicidad y la culpabilidad.
- La consumación y formas imperfectas de actuación.
- Autoría y participación.
- Las circunstancias agravantes de la responsabilidad criminal.
- Consideraciones sobre la prueba en el proceso penal.

Cuarto bloque (para cargos de responsabilidad): La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género desde cargos directivos y de gestión en la Universidad de Zaragoza

- Importancia de la formación y sensibilización
- El papel clave de los centros, departamentos, unidades y servicios, en la prevención y erradicación.
- Las personas que ocupan cargos universitarios como agentes de prevención.
- Importancia del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género y de su conocimiento por parte de PDI, PAS y alumnado.
- Relevancia de una adecuada actuación y respuesta ante sospecha de existencia o expresión de estos comportamientos y puesta en marcha de los sistemas de asistencia a la víctima

Quinto Bloque: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

- Objetivos y ámbito de aplicación.
- Órganos y Unidades de la Universidad de Zaragoza responsables.
- Principios de actuación y compromisos
- Medidas preventivas ante el acoso sexual
- Detección e intervención en el acoso oculto
- Procedimiento de actuación, respuesta y seguimiento en los casos de acoso.
- Protección y apoyo a la víctima.
- Seguimiento
- Gestión del conocimiento en los casos de acoso
- Normativa
- Comprensión del protocolo y del proceso mediante ejemplificación de casos.

4.- Metodología y actividades formativas

Sesiones formativas de carácter presencial u online que consisten en la exposición de los conceptos teóricos básicos y ejercicios prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

5.- Recursos y materiales didácticos

Herramientas para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y expresión o identidad de género.

- Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la universidad de Zaragoza
- Todos aquellos materiales que sean facilitados para la impartición de las sesiones.

6.- Personas destinatarias

Los y las miembros de la comunidad universitaria.

El programa de formación específico dirigido al Consejo de Dirección, órganos unipersonales, equipos decanales, Direcciones de Departamentos, Direcciones de Institutos de Investigación y Direcciones de Colegios Mayores o residencias universitarias, así como Responsables de Unidad, tendrá el carácter de formación obligatoria.



ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Esta solicitud debe ir acompañada de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que se quieren poner en conocimiento de los órganos competentes y cuanta documentación relacionada se desee aportar.

DIRIGIDA A LA OFICINA DE ATENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO (OPRA).

DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

DIRECCIÓN POSTAL:

CORREO ELECTRÓNICO:

TELÉFONO:

VINCULACIÓN CON LA UZ:

PDI

PAS

Estudiante

Otros (especificar)

Solicito el inicio del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

Firma:

En _____ a ____ de ____ de 202_.

ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

Normativa Estatal

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 48 y 62). La ley establece, específicamente, en su artículo 62 el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género. Por otra parte, el artículo 51 de la citada ley, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género. También se inscriben dentro de esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aplicable a empleadas y empleados públicos que trabajen en la Universidad de Zaragoza, tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b).

El acoso sexual también se encuentra sancionado en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (artículo 8.13); se reconoce legitimación procesal para la defensa de afectados a los sindicatos y asociaciones en la **Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa** (artículo 19.1.i) e igualmente en la **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil** (artículo 11 bis); en el **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, se reconoce como derecho la protección frente al acoso por razón de sexo u orientación sexual (artículos 4.2.e y 54.2.g); en la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social** (artículos 177 -sobre legitimación- y 95 y 96 -sobre prueba y carga de la prueba-); y, finalmente, el artículo 184 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, que tipifica y sanciona las conductas de acoso sexual.

Normativa Autonómica

La **Ley 7/2018, del 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón** y la **Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón**, otorgan a las instituciones educativas en general y a la Universidad como institución con mayor rango en educación superior un papel fundamental en la prevención y erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Normativa Comunitaria

Respecto al ámbito comunitario, la **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La **Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)** firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

Normativa Internacional

En el ámbito internacional, en mayo de 2007 se firman los **Principios de Yogyakarta**, partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su Principio nº 3 establecen que los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí.

En ese sentido, el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo contra la discriminación en el empleo** considera el acoso sexual en el lugar de trabajo una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, así como propone medidas para combatirla la Recomendación Núm. 19, de 29 de enero de 1992, de la



Oficina de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre violencia en el lugar de trabajo.

ANEXO III: TIPOS DE ACOSO: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO

1.- Acoso sexual

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, ...
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro su negativa a la participación.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresiones físicas.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden producir dos contextos con unas circunstancias específicas: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

- Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

2.- Acoso por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género. También se pueden producir contra los hombres.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista u homóforo.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

3.- Ciberacoso

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio o *outing and trickery* ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber persecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

4.- Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio)

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 discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

ANEXO IV: ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO

Si perteneces a la comunidad universitaria o te encuentras dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo y consideras que estás sufriendo o has sufrido una situación de acoso puedes presentar una queja o denuncia (oral o por escrito) ante la OPRA (Edificio Interfacultades, planta 3ª, despachos 3.11 y 3.12, opra@unizar.es, 876 55 30 12) o comunicar al responsable académico o administrativo competente o representante la situación, quien trasladará el caso a la OPRA.

También puedes presentar queja o denuncia si eres representante del personal trabajador, del estudiantado o cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la situación.

Si la formulación de la queja se ha hecho de forma oral, para que se inicie el procedimiento, deberá ratificarse por escrito. Se dará prioridad a la presentación telemática de esta queja. Si se solicita, el personal de la OPRA asesorará y acompañará en la realización de estos trámites con el fin de salvaguardar la intimidad y la confidencialidad de los hechos.

Una vez tramitada la queja o denuncia, la OPRA designará un/a perito de entre el listado de Asesores/as Confidenciales quien tras realizar un primer análisis emitirá un informe en el que valorará la necesidad de proponer medidas cautelares urgentes para la protección de la persona acosada.

El/la Asesor/a Confidencial tomará declaraciones de las partes y, si procede, testigos. También podrá invitar a participar a personas expertas, realizar audiencias y solicitar informes siempre teniendo en cuenta la privacidad de las personas afectadas y los costes emocionales.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical u otra persona acompañante de su elección.

Si del análisis del caso por parte del/de la Asesor/a Confidencial se deduce que todavía no existe acoso pero si se detectan determinados comportamientos, indicios y circunstancias que pudieran considerarse inapropiados, la persona responsable de la OPRA contactará con el presunto acosador para informarle de la existencia de la queja y las consecuencias que podrían derivarse de estas conductas y de su reiteración y continuidad en el tiempo. También se le informará que esta actuación no supone constatación de los hechos ni es una sanción disciplinaria. En este caso no es necesario identificar a la persona que realiza la queja ante la persona sobre quien recae esa queja. Se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja y se emitirá un informe confidencial de conclusiones dirigido al/a la Rector/a. En cualquier caso, la OPRA llevará a cabo la atención a la víctima y el acompañamiento y asesoramiento durante todo el proceso.

Finalizadas las actuaciones, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración que trasladará a la OPRA que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la queja o denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Constatación de acuerdo alcanzado entre las partes.
- c) Falta distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género. Traslado del caso a la IGS para iniciar expediente disciplinario.
- d) Acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género. Denuncia ante el juzgado. Adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y de protección a la víctima. Traslado del caso a la IGS.

Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en caso de desacuerdo con la misma, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, pudiendo interesar en tal momento la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO.

Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

Si el acoso se ha concretado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

ANEXO V: DIAGRAMA DE FLUJO DE FASES DEL PROCEDIMIENTO

