

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

(Aprobado en Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería de fecha 1 de febrero de 2018)



Delegación del Rector para la Igualdad de Género



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. NORMATIVA DE REFERENCIA
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
4. CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO
5. OBJETIVOS
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN
7. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO
  - 7.1. DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
  - 7.2. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO
  - 7.3. EQUIPO DE REFERENCIA
8. ÁREA DE PREVENCIÓN
9. ÁREA DE ATENCIÓN Y DE TRATAMIENTO: PROCEDIMIENTO
  - 9.1. FASE DE DETECCIÓN: INICIO DEL PROCEDIMIENTO
  - 9.2. FASE DE EVALUACIÓN
  - 9.3. FASE DE TRATAMIENTO
    - 9.3.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL
    - 9.3.2. PROCEDIMIENTO FORMAL
  - 9.4. FASE DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
10. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO
11. ANEXOS
  - ANEXO I. FLUJO GENERAL DEL PROCESO
  - ANEXO II. MAPA DE PROCESOS
  - ANEXO III. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
  - ANEXO IV. INFORME DE EVALUACIÓN
  - ANEXO V. INFORME FINAL DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL-MEDIADOR
  - ANEXO VI. INFORME FINAL DEL PROCEDIMIENTO FORMAL
  - ANEXO VII. GRADOS DE ACOSO



## Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería



## 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Almería como institución pública está al servicio de toda la sociedad y, especialmente, de su comunidad universitaria. Como se afirma en sus estatutos, velará por defender los valores superiores de igualdad, libertad, justicia y pluralismo, garantizando espacios libres de conductas y comportamientos hostiles, discriminatorios u ofensivos.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual e identidad de género, están íntimamente ligados a la igualdad de género siendo causa y efecto de la creación de desigualdades.

Por ello, la Universidad de Almería, a través de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, se compromete a luchar, mediante acciones preventivas y de tratamiento, contra cualquier manifestación de acoso que tenga lugar en esta institución.

Con esta finalidad se pone en marcha el presente Protocolo, que tiene por objeto definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir los casos de acoso que pudieran darse y establecer un procedimiento a seguir ante estas situaciones ofreciendo un tratamiento igualitario e integral a las víctimas.

Para este propósito se establecen dos áreas de actuación: área de prevención (sensibilización, concienciación, información, formación e investigación) y área de atención y tratamiento.

En el ámbito educativo en el que nos encontramos, consideramos que la prevención es crucial para el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, ya que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo y en el contexto del aula.

Mediante este Protocolo se pretende avanzar hacia una Universidad y una sociedad más igualitaria e inclusiva, promoviendo un entorno académico y laboral libre de dichas conductas de acoso.

Todo lo expuesto hasta el momento unido a las peculiaridades intrínsecas que presenta la Universidad, requiere la aprobación de un Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.



## 2. NORMATIVA DE REFERENCIA

El marco normativo global en lo relativo a las universidades lo establece la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de las Universidades (LOMLOU), que establece en su preámbulo el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, introduciendo, además, la posibilidad de crear programas específicos de igualdad de género.

Se presentan a continuación las diferentes normas que configuran el marco legislativo directamente relacionado con el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, ordenado desde el ámbito internacional al autonómico.

**Ámbito internacional.** La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el artículo 1 de la Declaración universal de derechos humanos (1948) establece que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», así como en su artículo 2 afirma que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

En lo referente a este Protocolo, la ONU, en la Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b) y alentando que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16).

También ha declarado, en la Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos, del año 2011, el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho de toda persona a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

**Ámbito europeo.** La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y orientación sexual, entre otras. Este principio se ha ampliado mediante diversas directivas que se ocupan del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/EC de 5 de julio de 2006 relativa a la

igualdad de oportunidades y la Directiva 2004/113/EC de 13 de diciembre de 2004 relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

Entre los informes sobre el derecho a la libre manifestación de la identidad de género y la orientación sexual, cabe destacar los informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014; así como la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas.

**Ámbito estatal.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define los términos “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo” (art. 7). Por otra parte, en su Capítulo III enfatiza la necesidad de elaborar y aplicar planes de igualdad en todas las organizaciones tanto públicas como privadas. Para la consecución de los objetivos planteados en los planes, es necesario abordar diferentes materias, entre las que se incluye la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46.2). Además, indica que es necesario establecer medidas concretas para prevenir este tipo de acoso, desarrollando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1). Un criterio de actuación a tener en cuenta por parte de las Administraciones Públicas es establecer medidas efectivas de protección con referencia a este tipo de situaciones (art. 51.e). Es necesario reflejar en este texto, y de forma íntegra, el artículo 62 puesto que es uno de los ejes de la actuación desarrollada en el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género:

*“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

*a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*



*c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

*d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

Por último, reseñar que la Disposición Adicional Decimocuarta modifica los apartados 12 y 13 bis de artículo 8 de 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, el cual establece como infracción muy grave el acoso sexual. Además, 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 recoge, entre los derechos individuales, el respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual o por razón de sexo, moral y laboral (art. 14.h).

**Ámbito autonómico.** La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define los conceptos de acoso sexual y por razón sexo (art. 3), los cuáles son un pilar básico para el desarrollo de este Protocolo. El contenido de su artículo 30 es necesario tenerlo en cuenta de forma íntegra, puesto que está dedicado exclusivamente al acoso sexual y por razón de sexo. También cabe destacar el punto 1 de dicho artículo, al señalar que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas necesarias para que exista un entorno libre de acoso y, además, arbitrarán los protocolos de actuación con medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones.

Respecto a la normativa referente a la identidad de género, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales en Andalucía, establece en su artículo 4.2.f que sus disposiciones serán de aplicación en el Sistema Universitario Andaluz. Además, en su artículo 6.2. afirma que “ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o denegación de servicio por motivo de su identidad de género”.

Se debe hacer referencia al Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el “Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía”.





Para finalizar, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía establece en su artículo 17 la elaboración de un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertinencia a grupo familiar LGTBI, así como la obligación de prestar atención y apoyo a toda la comunidad universitaria en caso de dicha discriminación.

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género (en adelante acoso) son conductas que están totalmente prohibidas en la Universidad de Almería y se consideran inaceptables en nuestra comunidad.

Ante estas conductas, la Delegación del Rector para la Igualdad de Género y la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral y académico respetuoso, a la aplicación del presente Protocolo como vía de prevención y tratamiento para dar solución a los casos de acoso en base a los siguientes principios:

- El **compromiso** de la Universidad de Almería de prevenir y no tolerar el acoso en todas sus formas y modalidades, evitando cualquier tipo de trato diferenciado en función de las categorías profesionales, académicas o jerarquías administrativas garantizando el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.
- La **instrucción** a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El **tratamiento reservado** de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La **identificación** de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- La **atención y asesoramiento** a las víctimas de acoso, de una forma integral dándoles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación de acoso.
- El **asesoramiento** para la modificación de conducta de la persona acosadora.
- El **seguimiento** del caso y de la situación entre las partes implicadas.





- La **implicación** de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, así como del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, de informar y de asesorar en materia de acoso, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.

#### 4. CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- **ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento, verbal, no 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL:** toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- **ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO:** cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

#### 5. OBJETIVOS

##### Objetivo general:

Prevenir las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Universidad de Almería, y afrontarlas de manera efectiva en caso de producirse.

##### Objetivos específicos:



- Informar, sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, mostrando las pautas para que puedan identificar dichas situaciones.
- Aplicar medidas preventivas que fomenten conductas favorecedoras del principio de no discriminación.
- Definir procedimientos claros y precisos para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez ésta se haya producido.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas a través de la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas dirigidas al presunto/a acosador/a.
- Dotar a las personas presuntamente acosadas de la adecuada información, así como apoyo profesional para la denuncia del caso.
- Actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la víctima a raíz de la denuncia, y proponer las medidas necesarias en el caso de que se diera una situación de acoso.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones recogidas en este Protocolo serán de aplicación a los siguientes colectivos:

- a) Personal docente e investigador (PDI) referenciado en los Estatutos de la Universidad de Almería.
- b) Personal de administración y servicios (PAS) referenciado en los Estatutos de la Universidad de Almería.
- c) Personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a nuestra universidad no recogidos en las categorías de las letras a) y b) de este precepto.
- d) Estudiantes.
- e) Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición



por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Almería por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo será de aplicación siempre y cuando una de las partes (denunciante o denunciada) pertenezca a la comunidad universitaria (a-d).

Será igualmente de aplicación si hace menos de un año que la persona denunciante ha dejado de pertenecer a los colectivos mencionados anteriormente, siempre y cuando la persona denunciada continúe formando parte de la comunidad universitaria y los hechos sean anteriores a la fecha en la que la persona denunciante dejó de encontrarse vinculada a la Universidad.

Las situaciones de acoso definidas en el apartado 4, se tienen que producir:

- Dentro de cualquier espacio del campus o de las instalaciones universitarias.
- Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la Universidad de Almería, ya sea a través de un contacto personal o mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

## 7. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo son la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género (en adelante la Comisión) y el Equipo de Referencia.

### 7.1. Delegación del Rector para la Igualdad de Género

El objetivo de esta Delegación es desarrollar acciones encaminadas a la prevención de las conductas de acoso, así como asesorar y supervisar la aplicación del Protocolo.

Desarrollará las actividades informativas, formativas, de sensibilización, concienciación e investigación contempladas en el área de prevención del presente protocolo.

La Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género será la persona que recibirá las denuncias presentadas y también será la encargada, junto a la Comisión, de supervisar y velar por la correcta aplicación del Protocolo. Presidirá tanto el Equipo de Referencia como la Comisión para su buen funcionamiento.



Esta Delegación establecerá conexiones, en caso que lo considere necesario, con otras Comisiones creadas en la Universidad de Almería que tengan relación con la materia objeto de este Protocolo.

### 7.2. Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

El objetivo de la Comisión es participar en el desarrollo de este protocolo preventivo y de tratamiento efectivo e integral para dar respuesta a los casos de acoso que pudieran producirse en la comunidad universitaria, así como, coordinar, supervisar, tratar y realizar el seguimiento del Protocolo como instrumento que le permita poner en marcha de forma ordenada una estrategia que propicie la prevención del acoso y el tratamiento efectivo e integral en caso de producirse.

La Comisión estará constituida por las siguientes personas:

- La Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género, que la presidirá.
- La Directora o Director de la Unidad de Atención Psicológica de la Universidad.
- La Trabajadora o Trabajador Social de la Universidad.
- La Directora o Director del Gabinete Jurídico de la Universidad o persona en quien delegue.
- Dos personas expertas en la materia designadas por la Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género.

Incorporando, además, según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento las siguientes personas:

- Director/a y Técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y un representante sindical, si se tratara de personal de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que prestan sus servicios en la Universidad.
- La Vicerrectora o Vicerrector de Estudiantes y una persona representante designada por el Consejo de Estudiantes, si alguna de las personas implicadas es estudiante.

La Comisión podrá invitar al Defensor/a Universitario/a y/o a la persona que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto. Igualmente, podrá invitar a personas expertas en la materia objeto de procedimiento, con voz y sin voto.



Las personas de la Comisión recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso.

En el caso de que cualquier persona de esta Comisión se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

### 7.3. Equipo de Referencia

El objetivo del Equipo de Referencia es actuar de manera rápida y eficaz cuando se produzca una denuncia en el marco de este protocolo. Su papel se desarrolla en la fase de detección y en la fase de evaluación.

El Equipo de Referencia está compuesto por:

- La Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género, que lo presidirá.
- La Directora o Director de la Unidad de Atención Psicológica de la Universidad.
- La Trabajadora o Trabajador Social de la Universidad.
- La Directora o Director del Gabinete Jurídico de la Universidad o persona en quien delegue.

Este Equipo, a su vez, forma parte de la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Sus funciones se enmarcan dentro del área de atención y tratamiento y son las siguientes:

- Reunirse con la persona denunciante para obtener más datos sobre la situación denunciada.
- Decidir si se admite o no a trámite la denuncia presentada ante la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.
- Realizar la evaluación inicial de la situación planteada y redactar un informe de evaluación de forma exhaustiva.



- Determinar si la situación planteada constituye acoso y en su caso, cuál es el grado y el procedimiento a iniciar (informal o formal).
- Apoyar, asesorar y ofrecer respaldo a la persona acosada en todo el proceso.
- Informar sobre el procedimiento previsto en este protocolo ante una situación de acoso.
- Informar a las personas implicadas de los servicios de salud, atención o asesoramiento disponibles.

## 8. ÁREA DE PREVENCIÓN

Este Protocolo pretende dar una respuesta integral que abarque desde la prevención hasta la resolución correspondiente en caso de producirse una situación de acoso. El objetivo de la prevención es crear en la Universidad una cultura de igualdad y no violencia, convivencia y respeto donde no quede espacio para el acoso.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables como las de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral y de estudio exento de estas actuaciones.

Las actuaciones preventivas se desarrollarán fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación, información, y formación.

- Sensibilización: La Delegación del Rector para la Igualdad de Género, llevará a cabo campañas generales y destinadas a identificar las conductas de acoso y actuar en consecuencia.
- Concienciación: La Delegación del Rector para la Igualdad de Género impulsará campañas específicas destinadas a los diferentes sectores de la comunidad universitaria para mejorar el conocimiento y la conciencia crítica sobre esta problemática.
- Información: La Delegación del Rector para la Igualdad de Género realizará la difusión del Protocolo a través de los medios que considere oportunos, con el objetivo de que llegue a ser conocido por toda la comunidad universitaria y proporcionará información sobre los elementos relacionados con el acoso, así como las actuaciones que se llevarán a cabo para todos los sectores que conforman esta universidad.
- Formación: La Delegación del Rector para la Igualdad de Género llevará a cabo acciones formativas en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación



sexual e identidad de género e igualdad de género dirigidas a la comunidad universitaria.

- Investigación: la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, apoyará e impulsará proyectos de investigación científica sobre el acoso.

Con independencia de que sea esta Delegación la promotora e impulsora de las iniciativas de prevención, en todo momento lo hará de forma coordinada con los centros, servicios y estructuras de la Universidad, así como con la Comisión de Igualdad.

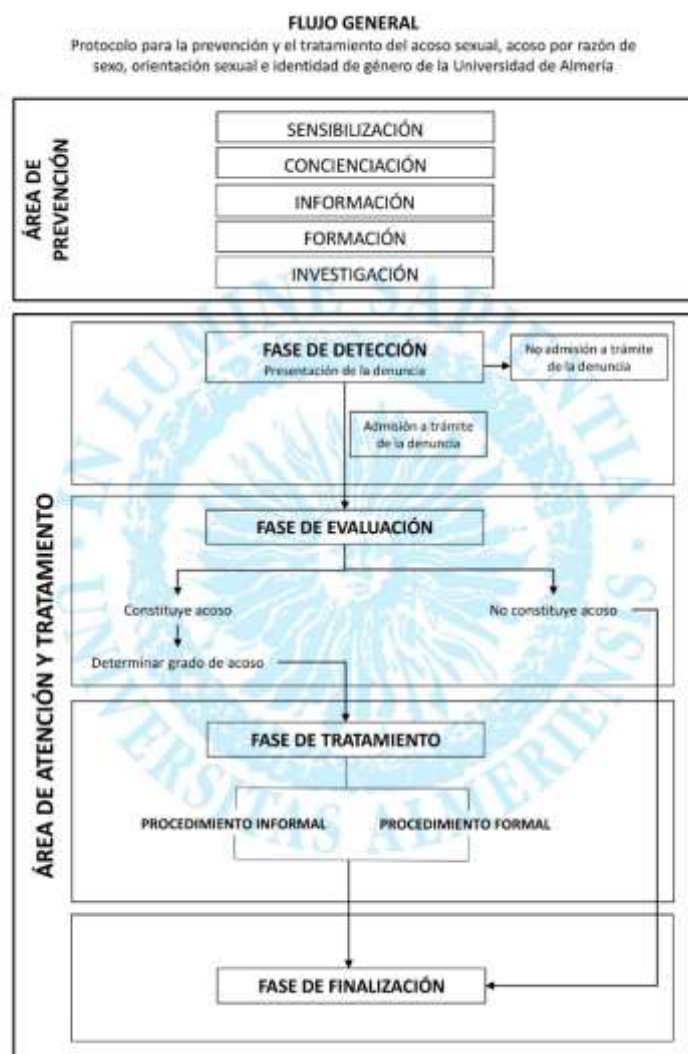
## 9. ÁREA DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO: PROCEDIMIENTO

Esta área contempla la actuación de la Universidad ante la formalización de una denuncia de acoso. Consta de cuatro fases: Detección, Evaluación, Tratamiento y Finalización.

El objetivo de esta área es doble: por un lado, atender a la persona que formula la denuncia, informarla y asesorarla con relación a lo ocurrido, y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la persona denunciante a raíz de la denuncia, y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos fueran indicativos de una situación de acoso.

En el siguiente esquema (Anexo I) se puede visualizar el flujo general del proceso desarrollado para dar una respuesta integral ante una posible situación de acoso.





### Garantías procedimiento

del

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán ser asistidas por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Universidad o un/a representante sindical o representante del alumnado.
- Confidencialidad: según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad,

garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Anexo III: Compromiso de confidencialidad<sup>1</sup>. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada preservando así su identidad.

- Diligencia y celeridad: el procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- Imparcialidad y contradicción: se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, que actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad y la igualdad de las personas afectadas: se garantiza el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, así como la igualdad de trato, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

La activación y tramitación de este Protocolo, de carácter meramente administrativo, no impide que la víctima, en cualquier momento, pueda emprender acciones judiciales.

No obstante, la apertura de un proceso judicial suspenderá la tramitación de este Protocolo, aunque se mantendrán las medidas cautelares más apropiadas y se brindará el apoyo psicológico o de cualquier otro tipo que se considere necesario a la persona denunciante hasta la resolución de dicho proceso judicial.

### 9.1. FASE DE DETECCIÓN: INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La fase de detección comprende desde que se formaliza la denuncia hasta que se admite o no a trámite.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o

---

<sup>1</sup> Anexo III extraído del Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Trabajo (2015, MSSSI)



identidad de género podrá presentar denuncia dirigida a la Delegada/o del Rector para la Igualdad de Género, que será la persona encargada de coordinar el procedimiento.

También podrá presentar denuncia cualquier miembro de la comunidad universitaria, que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género. Cuando se trate de una denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Delegación, la persona afectada deberá dar su consentimiento para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por las personas que hayan intervenido.

La denuncia podrá realizarse verbalmente o por escrito.

- En caso de que sea verbal, se hará ante la Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género y se recogerá en acta firmada por ambas partes. Además se presentará a través del registro electrónico ([www.ual.es/registro](http://www.ual.es/registro)) dirigida a la atención de la Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género. Se podrá adjuntar cualquier documento con valor probatorio si los hubiera.
- Cuando la denuncia se realice por escrito, se presentará a través del registro electrónico ([www.ual.es/registro](http://www.ual.es/registro)) dirigida a la atención de la Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género. Se podrá adjuntar cualquier documento con valor probatorio si los hubiera.

En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

Una vez recibida la denuncia, la Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género convocará al Equipo de Referencia.

Una vez reunido el Equipo de Referencia con la persona denunciante y con los datos disponibles decidirá:

- No admitir a trámite la denuncia por las siguientes causas: porque no se corresponde al ámbito de aplicación de este Protocolo o cuando se estime que la situación no constituye una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. La Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género comunicará a la persona denunciante los motivos de no admisión en un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia.
- Admitir a trámite la denuncia. La Delegada o Delegado del Rector/a para la Igualdad de Género comunicará la admisión a trámite de la denuncia, y la correspondiente apertura de expediente, a la persona denunciante y a la



persona denunciada en un plazo de 5 días hábiles. Dará un plazo de 7 días hábiles para que la persona denunciada presente las alegaciones correspondientes. Una vez recibidas las alegaciones se dará traslado del expediente abierto a la Comisión y al Rector para su conocimiento.

## 9.2. FASE DE EVALUACIÓN

La evaluación comprende desde que se admite a trámite la denuncia hasta que se determina si constituye una conducta de acoso y en qué grado se presenta.

En la primera reunión mantenida por el Equipo de Referencia se dispondrá de toda la información recogida hasta el momento y se evaluará la situación planteada, si esta fuese constitutiva de acoso se determinará el grado en el que se presenta. Se realizará un informe de evaluación (Anexo IV) de la situación de forma exhaustiva en un plazo de 10 días hábiles desde la finalización del plazo de alegaciones. Para ello, el equipo de referencia podrá emplear y tendrá a su disposición los recursos de la Universidad de Almería y las herramientas necesarias para contactar y entrevistar a las personas implicadas por separado.

Cuando el equipo de referencia estime que no constituye una situación de acoso o que no existen suficientes indicios para que pueda calificarse como tal, se emitirá un informe al respecto, que será comunicado a las partes interesadas, así como al Rector/a y se archivará el expediente.

Cuando el equipo de referencia estime que la situación de acoso planteada es de carácter leve, se aplicará el procedimiento informal – mediador, siempre y cuando las partes implicadas estén conformes para iniciar este proceso.

Cuando el equipo de referencia determine que el caso planteado es de carácter grave o muy grave o cuando se determine que constituye una situación de acoso leve pero las personas implicadas no estén de acuerdo en seguir un procedimiento informal-mediador, se convocará a la Comisión para iniciar un procedimiento formal y se podrán tomar las medidas cautelares oportunas.

Una vez determinado el grado de acoso, se comunicará a la Comisión y a las partes implicadas el estado de la denuncia y el procedimiento a seguir.

## 9.3. FASE DE TRATAMIENTO



Esta fase tiene como finalidad dar una respuesta integral y multidisciplinar a la situación planteada. Comprende desde que se determina el grado de acoso hasta que finaliza el procedimiento.

El tiempo máximo de esta fase no superará los 15 días hábiles.

#### **9.3.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL**

El procedimiento de mediación se llevará a cabo a través de la Oficina de la Defensoría Universitaria, salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de una tercera persona voluntariamente aceptada por las partes. El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

La Comisión, junto con el/la Defensor/a de la Universidad de Almería, será la responsable de seleccionar la persona o las personas que vayan a ejercer las funciones de mediación, para lo cual tendrá en consideración las características del caso concreto, así como de las personas implicadas. Por parte de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, se facilitará a quien resulte elegido información suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo, éste se materializará por escrito mediante un informe final (Anexo V), donde se incluirán las decisiones adoptadas para que no vuelvan a darse este tipo de conductas con la firma de las mismas, poniendo fin al procedimiento. Se dará por finalizado este procedimiento cuando el/la Defensor/a Universitario/a informe a la Comisión.

En caso de inexistencia de acuerdo, la persona que ostente la Defensoría Universitaria, o en su caso, la persona mediadora elegida por las partes, elaborará un informe (Anexo V) en el que relacione los trámites que se han realizado en el procedimiento de mediación, sin incluir las posiciones o consideraciones que hayan realizado las partes a lo largo del procedimiento y se procederá a iniciar el procedimiento formal.

#### **9.3.2. PROCEDIMIENTO FORMAL**

El procedimiento formal se llevará a cabo cuando no se acepte la mediación o resulte sin acuerdo, o cuando tras el inicio del procedimiento informal se constate que en realidad pueda tratarse de una situación grave, así como cuando el equipo de referencia, una vez examinada la documentación determine que es una situación grave o muy grave.



La Comisión evaluará la situación referida en base a toda la información resultado de la investigación realizada, y podrá proponer medidas cautelares.

Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión considere necesarias, además de dar audiencia previa a ambas partes. A tal fin, toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, apoyo por parte de la unidad de atención psicológica y asesoramiento de la trabajadora o trabajador social, así como el que se estime oportuno. La función de los servicios atencionales en esta fase es sólo evaluar, en un máximo de tres sesiones, la situación actual de la víctima e informar a la Comisión. Si algún servicio atencional estimara oportuno prolongar dicha atención, podrá continuarla según su propio criterio sin tener que paralizar el dictamen realizado por la Comisión.

#### **9.4. FASE DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Esta fase comprende desde la finalización del procedimiento por la Comisión hasta la resolución por parte del Rector/a.

La Comisión resolverá en un plazo no superior a 60 días hábiles desde la fecha de la recepción de la denuncia.

La Comisión elaborará y aprobará el informe (Anexo X) sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, una valoración final sobre los hechos y las propuestas de actuación que en su caso correspondan. Este informe será remitido a las partes interesadas, así como al Rector/a en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Para concluir este procedimiento:

1. Si la Comisión considera que no constituye una situación de acoso, se archivará el expediente y se dará por finalizado el procedimiento.
2. Si la Comisión considera que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso, se dará traslado del expediente al Rector/a en un plazo máximo de 5 días hábiles, proponiendo la apertura del correspondiente expediente disciplinario, así como una propuesta de las medidas que se podrían adoptar.



3. Si la Comisión considera que existen indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso laboral, se procederá según el Procedimiento de gestión y resolución interna de conflictos en materia de acoso y violencia en el trabajo, de la Universidad de Almería, aprobado en Consejo de Gobierno en septiembre de 2013.
4. Si la Comisión considera que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el procedimiento de investigación, la Universidad de Almería tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como depurar responsabilidades y establecer las medidas oportunas derivadas de dichas represalias.

El Rector o Rectora, en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, dictará resolución sobre las medidas a adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes implicadas y a la Comisión.

Le corresponderá a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género la custodia de toda la documentación generada con la aplicación del procedimiento.

## 10. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

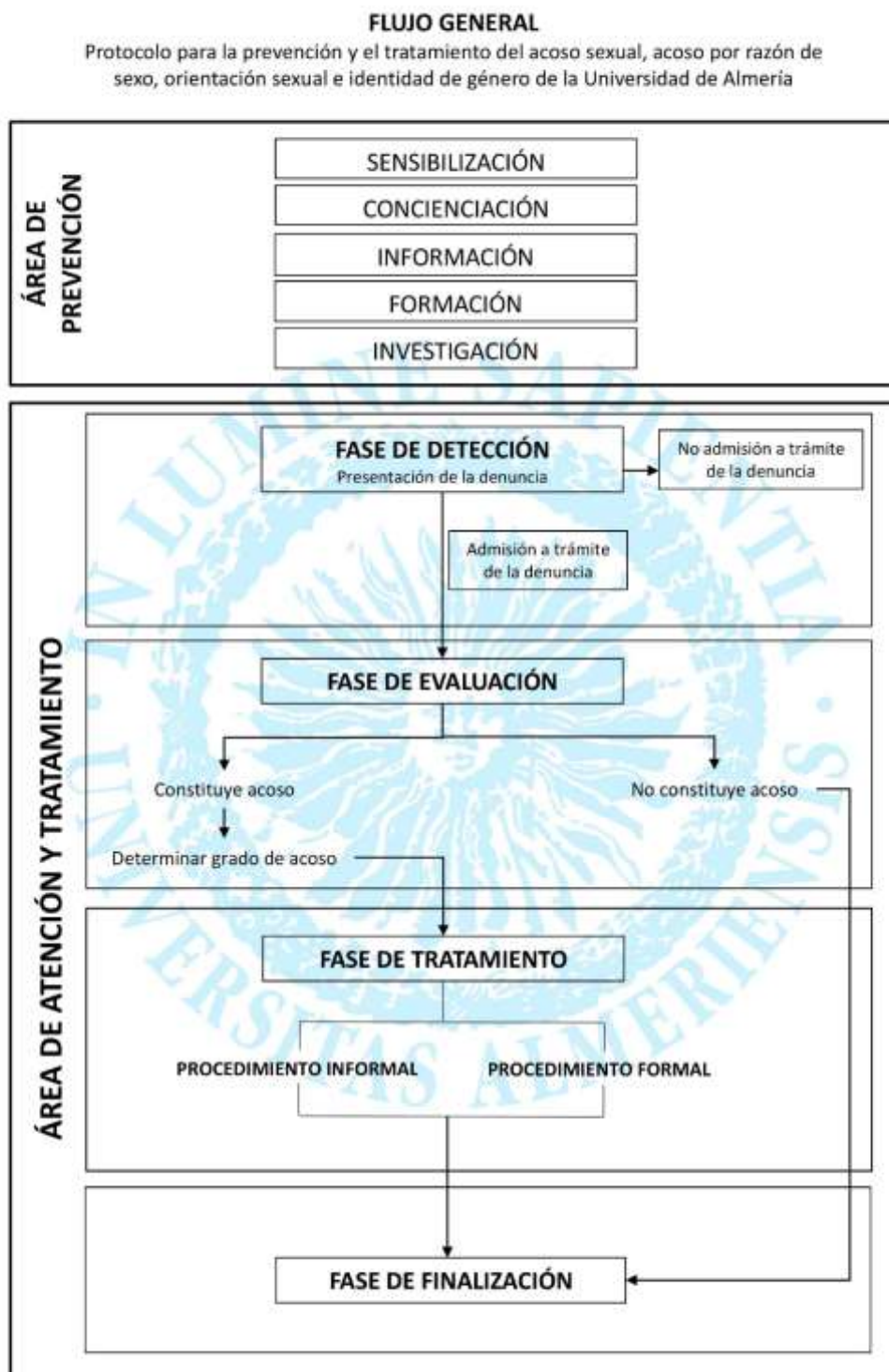
Este Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería.

Con el objetivo de que el Protocolo se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte de la Comisión a fin de controlar su cumplimiento e introducir las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad.



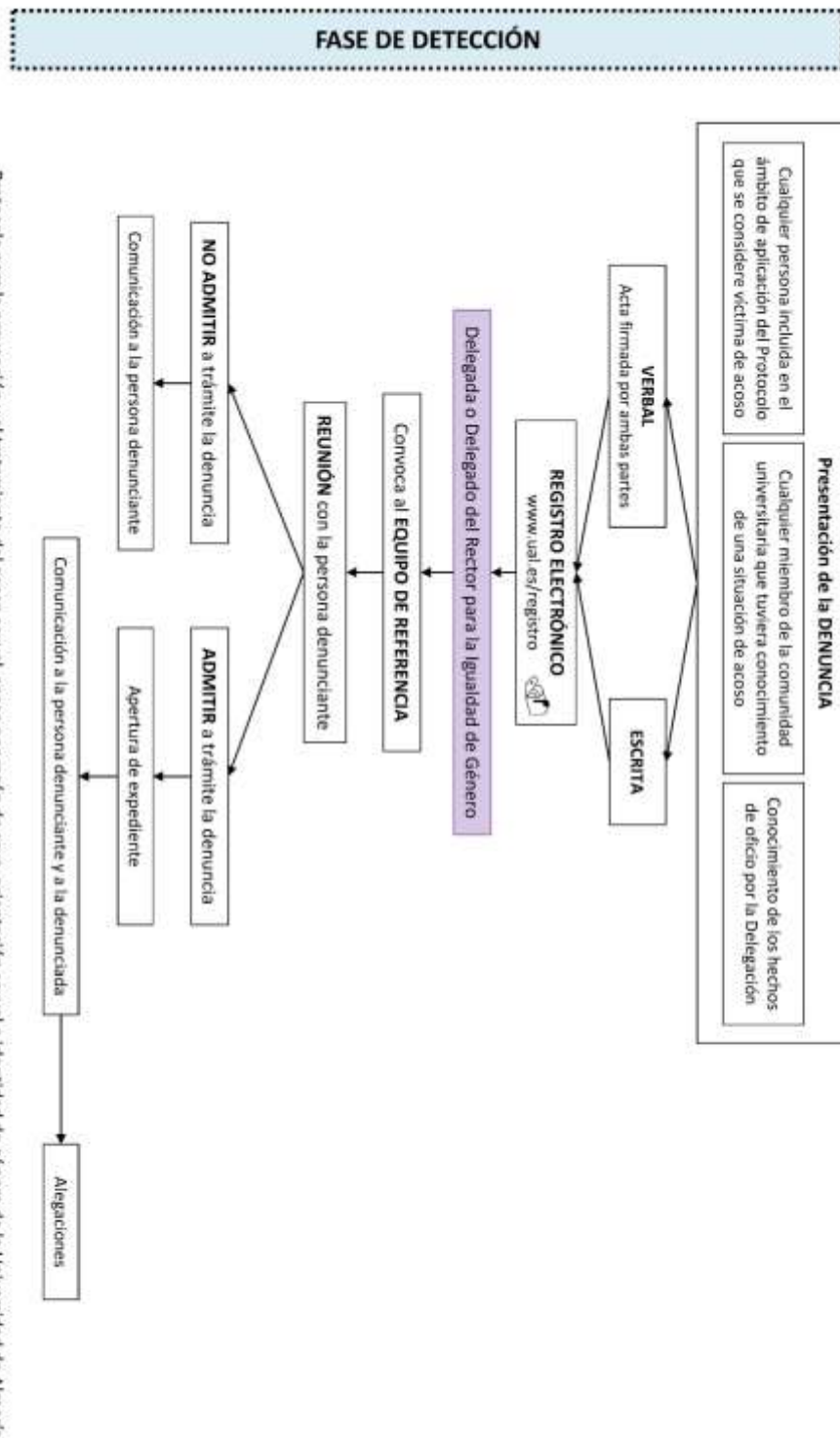
## 11. ANEXOS

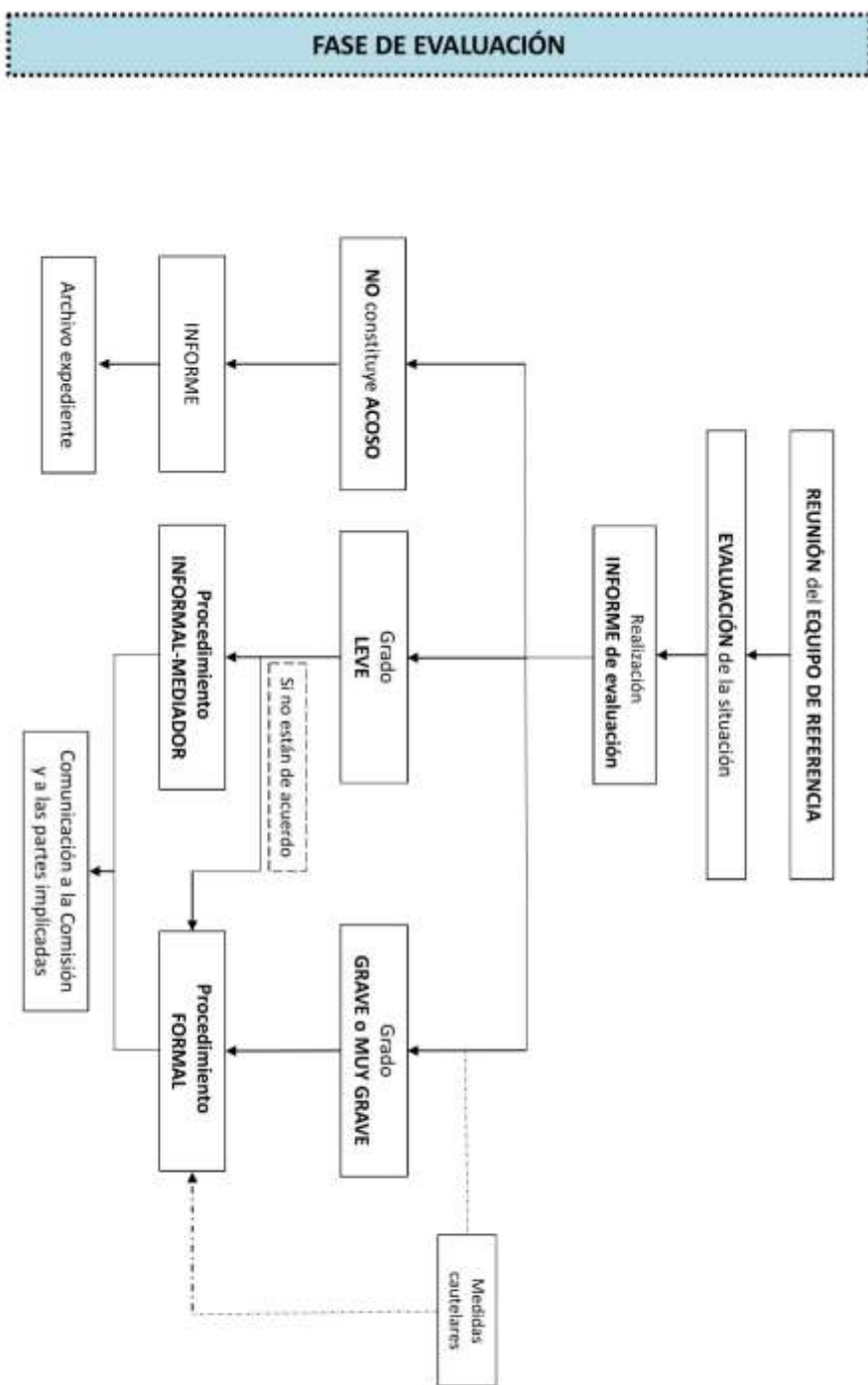
### ANEXO I. FLUJO GENERAL DEL PROCESO



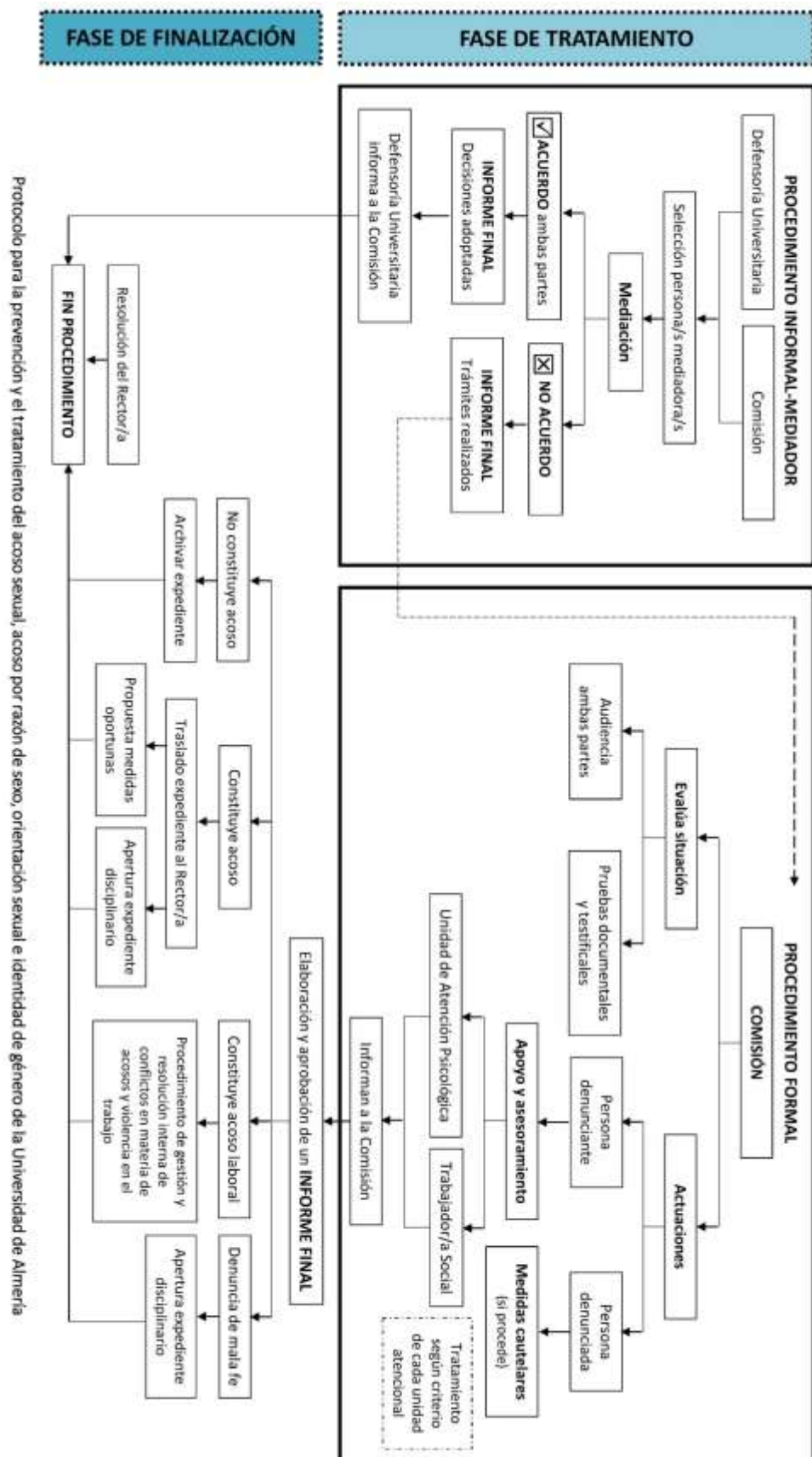


## ANEXO II. MAPA DE PROCESOS





Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería





### ANEXO III. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Don/Doña \_\_\_\_\_ habiendo sido designado por la Universidad de Almería para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Universidad de Almería de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Almería, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

Firmado:



Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería

ANEXO IV. INFORME DE EVALUACIÓN		
PERSONA DENUNCIANTE:		
NUMERO DE IDENTIFICACIÓN:		
PERSONA DENUNCIADA:		
NUMERO DE IDENTIFICACIÓN:		
FECHA DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:		
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS		
FECHA		
HORA		
LUGAR		
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS		
PRUEBAS QUE SE HAN APORTADO		
TESTIGOS DE LOS HECHOS		
INFORMACIÓN RECOPIADA POR EL EQUIPO DE REFERENCIA		
TIPO DE ACOSO		
GRADO DE ACOSO		
PROCEDIMIENTO A INICIAR	<input type="checkbox"/> INFORMAL-MEDIADOR	<input type="checkbox"/> FORMAL
MEDIDAS PROPUESTAS POR EL EQUIPO DE REFERENCIA		

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)





## ANEXO V. INFORME FINAL PROCEDIMIENTO INFORMAL-MEDIADOR (con acuerdo)

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

D./Dña. \_\_\_\_\_, mediador/a, habiéndole sido planteada la situación de conflicto por parte de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, hace constar lo siguiente y:

### EXPONE

PRIMERO. - Que en fecha \_\_\_\_\_ acordaron someterse a mediación:

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ quien actúa en su propio nombre y derecho y con domicilio en \_\_\_\_\_.

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ quien actúa en su propio nombre y derecho y con domicilio en \_\_\_\_\_.

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ quien actúa en su propio nombre y derecho y con domicilio en \_\_\_\_\_.

SEGUNDO. - Que el procedimiento de mediación se celebró en \_\_\_\_\_, con una duración de \_\_\_\_ sesiones presenciales.

TERCERO. - Que el objeto de la mediación ha sido:

\_\_\_\_\_

CUARTO. - Que la mediación se ha finalizado con acuerdo entre las partes, habiéndose acordado lo siguiente:

a) \_\_\_\_\_.

b) \_\_\_\_\_.

QUINTO. - Que las partes asumen cumplir las obligaciones acordadas, y que cualquiera de ellas podrá presentar una nueva denuncia ante la Delegación del Rector para la Igualdad de Género si la otra incumpliera las obligaciones que en este momento se asumen.

SEXTO. - Que con este acuerdo se da por concluido el presente procedimiento de mediación.

Las partes declaran haber participado en la mediación de forma totalmente libre y voluntaria, habiendo alcanzado los acuerdos y compromisos descritos. Y para que así conste, se extiende y firma esta acta con un ejemplar para cada una de las partes, en el lugar y fecha indicados.

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma del mediador/a)



## ANEXO V. INFORME FINAL PROCEDIMIENTO INFORMAL-MEDIADOR (sin acuerdo)

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

D./Dña. \_\_\_\_\_, mediador/a, habiéndole sido planteada la situación de conflicto por parte de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, hace constar lo siguiente y:

### EXPONE

PRIMERO. - Que en fecha \_\_\_\_\_ acordaron someterse a mediación:

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ quien actúa en su propio nombre y derecho y con domicilio en \_\_\_\_\_.

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ quien actúa en su propio nombre y derecho y con domicilio en \_\_\_\_\_.

SEGUNDO. - Que el procedimiento de mediación se celebró en \_\_\_\_\_, con una duración de \_\_\_\_ sesiones presenciales.

TERCERO. - Que el objeto de la mediación ha sido:

- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

CUARTO. - Que la mediación se ha finalizado SIN acuerdo entre las partes.

QUINTO. - Que la Comisión inicia de oficio el procedimiento formal.

SEXTO. - Que se da por concluido el presente procedimiento de informal – mediador.

Las partes declaran haber participado en la mediación de forma totalmente libre y voluntaria. Y para que así conste, se extiende y firma esta acta con un ejemplar para cada una de las partes, en el lugar y fecha indicados.

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de una de las partes)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros del Equipo)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma del mediador/a)



## ANEXO VI. INFORME FINAL DEL PROCEDIMIENTO FORMAL

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

La Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género:

### EXPONE

Que en fecha \_\_\_\_\_

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_
- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_
- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

se vieron involucrados/as en los siguientes,

### HECHOS

PRIMERO. -

SEGUNDO. –

Con base a todo lo anteriormente expuesto, esta Comisión,

### RESUELVE

PRIMERO. -

SEGUNDO. –

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros de la Comisión)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros de la Comisión)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros de la Comisión)

Fdo: \_\_\_\_\_

(nombre y firma de los miembros de la Comisión)

## ANEXO VII. GRADOS DE ACOSO

- **LEVE:** su presentación corresponde con expresiones verbales, no verbales o telemáticas y actos vejatorios para la persona acosada (chistes de contenido sexual u homófobos, lesbófobos o transfobos, dirigirse con maneras ofensivas por su condición sexual o de género, piropos o comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas, etc.).
- **GRAVE:** se relaciona con situaciones en la que se produce una interacción verbal directa con contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de la ruptura sentimental de un/a compañero/a, etc.) y contactos físicos no deseados.
- **MUY GRAVE:** se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados con presión verbal o no verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc. También se considerará grave toda agresión física dirigida a una persona por su orientación sexual o identidad de género.

### 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.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- Implicará mayor gravedad la utilización de un puesto de superioridad o de poder para amenazar con represalias a quien no ceda a las coacciones/ conductas de acoso sexual o discrimine por orientación sexual e identidad de género.
- La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica de la víctima.
- Víctima con diversidad funcional.



- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal o periodo de exámenes.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno familiar, laboral o académico, 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.