



# Boletín Oficial

**de la Universidad de Cádiz**

**Año IX \* Suplemento 2 al N° 122 \* Julio 2011**

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.</b>	<b>3</b>
<b>2. Normativa de referencia.</b>	<b>3</b>
<b>3. Declaración de principios.</b>	<b>5</b>
<b>4. Ámbito de aplicación.</b>	<b>6</b>
<b>5. Órganos encargados de aplicar el Protocolo.</b>	<b>7</b>
<b>5.1. La Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</b>	<b>7</b>
<b>5.2. La Comisión contra la Violencia de Género.</b>	<b>7</b>
<b>6. Procedimiento.</b>	<b>8</b>
<b>6.1. Garantías.</b>	<b>8</b>
<b>6.2. Inicio del procedimiento.</b>	<b>9</b>
<b>6.3. Desarrollo del procedimiento.</b>	<b>9</b>
<b>6.4. Conclusión del procedimiento.</b>	<b>9</b>
<b>7. Información sobre la existencia del Protocolo.</b>	<b>10</b>
<b>8. Sistema de evaluación y seguimiento.</b>	<b>10</b>
<b>9. Igualdad de género.</b>	<b>10</b>
<b>10. Vigencia.</b>	<b>10</b>
<b>Anexo I</b>	<b>12</b>
<b>Anexo II</b>	<b>14</b>

## 1. Introducción.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, **la Universidad de Cádiz afirma tajantemente que no tolerará la violencia de género en su ámbito y se compromete a prevenir, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo por medio del presente Protocolo**, cuyo objetivo es establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales e internas relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

El artículo 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril) reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

Asimismo, el artículo 52 establece los deberes de los empleados públicos, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, la conducta de los empleados públicos “se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La violencia de género, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

## 2. Normativa de referencia.

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- La ***Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006***, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- La ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI)***.
- La ***Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (LPIGA)***.

El artículo 2.1.c) de la **Directiva 2006/54/CEE** define el acoso por razón de género o sexista y el acoso sexual, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La **LOI** recoge estos conceptos en los siguientes términos con carácter general:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley **constituye acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

Y referidos al sector público, el artículo 62 de la **LOI** dispone lo siguiente:

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.

De su parte, el artículo 3 de la **LPIGA** recoge los conceptos de la norma nacional casi en sus mismos términos, y su artículo 30 establece lo siguiente:

1. "Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que **exista un entorno laboral libre de acoso**

**sexual y de acoso por razón de sexo.** En este sentido, **tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.**

2. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán **medidas** que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**
3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los **protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias** frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
4. Los protocolos de actuación contemplarán las **indicaciones a seguir** ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
6. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el **asesoramiento jurídico y psicológico** especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo** considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Se acompaña un Anexo I en el que se recogen unas “Definiciones orientativas de los conceptos relacionados con la violencia de género”.

### **3. Declaración de principios.**

La Universidad de Cádiz efectúa la siguiente de declaración de principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo acoso sexual y de acoso sexista, con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- La Universidad de Cádiz debe contribuir a prevenir la aparición de las conductas de acoso sexual y de acoso sexista en cuanto constituyen un riesgo psicosocial y en la medida en que todo el personal de la Universidad tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las consecuencias en caso de que se produjesen.

- La Universidad desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual y de acoso sexista, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Toda persona que se considere objeto de conductas de acoso sexual o acoso sexista tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación de la representación del personal y de los órganos de gobierno y gestión de la Universidad.
- La Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz asumirá las funciones de desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, de informar y de asesorar en materia de acoso sexual y de acoso sexista, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.

#### **4. Ámbito de aplicación.**

El procedimiento previsto en el presente Protocolo tiene como ámbito de aplicación objetivo establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir situaciones de acoso sexual y de acoso sexista a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales e internas relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Su ámbito de aplicación subjetivo es el siguiente:

- a) Personal docente e investigador.
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Estudiantes.
- d) 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 contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UCA por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista. Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UCA puede plantear una reclamación o denuncia relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.

## 5. Órganos encargados de aplicar el Protocolo.

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la **Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz** y la **Comisión contra la Violencia de Género**.

### 5.1. La Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Unidad de Igualdad asumirá para la aplicación del presente Protocolo las siguientes funciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista:

1. Informar sobre los derechos de **las personas que prestan servicios** en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso sexista.
2. Fomentar actividades formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
3. Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso sexista.
4. Informar a la Comisión contra la Violencia de Género cuando tenga conocimiento, por cualquier vía, de la existencia de alguna situación de acoso sexual o acoso sexista.
5. Informar y, en su caso, remitir si fuese necesario a la víctima a los servicios de salud laboral o a cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
6. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
7. Informar sobre otros órganos a los que acudir: Defensor del Pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia.

### 5.2. La Comisión contra la Violencia de Género.

#### a) Composición de la Comisión contra la Violencia de Género.

La composición de la Comisión contra la Violencia de Género atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (Disposición Adicional 1ª LO 3/2007).

- El Director o Directora de la Unidad de igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, quien la presidirá.
- El Director o Directora del Servicio de Prevención de la Universidad de Cádiz.
- El Defensor Universitario o Defensora Universitaria.
  
- Una persona representante del PDI.
- Una persona representante del PAS.
- Una persona representante del Alumnado.

Estas últimas serán designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz, previo acuerdo con los órganos de representación del personal y la Delegación de Alumnos de la Universidad de Cádiz.. Serán nombradas por Resolución del Rector de la Universidad. La duración del mandato será de cuatro años, pudiendo ser renovados por una sola vez consecutiva.



Sus integrantes deberán poseer una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación ofrecido por la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Comisión se regirá por su Reglamento de Funcionamiento Interno, aprobado por el Consejo de Gobierno.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación los supuestos de abstención y recusación previstos en el Reglamento de Gobierno y Administración de la Universidad de Cádiz. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna de las personas integrantes de la Comisión no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará una persona sustituta para cada puesto al objeto de restablecer la representatividad conforme a lo previsto para la designación de los miembros de la Comisión. En el caso del Director o Directora de la Unidad de Igualdad, será sustituido/a por quien designe el Rector mediante resolución; en el supuesto del Director o Directora del Servicio de Prevención, quien lo sustituya funcionalmente y, cuando se trate del Defensor Universitario o Defensora Universitaria, se estará a lo que determine su Reglamento. La persona sustituta deberá acreditar, igualmente, conocimientos suficientes en materia de violencia de género.

## **b) Las funciones de la Comisión contra la Violencia de Género.**

1. Intervenir siempre que la Unidad de Igualdad lo considere necesario para analizar la situación planteada.
2. Mediar, en su caso, entre ambas partes, si éstas estuvieran de acuerdo, para solucionar la situación de conflicto planteada por el supuesto de acoso sexual o acoso sexista.
3. Elaborar el informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente Protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias.

Los/las integrantes de la Unidad de Igualdad y de la Comisión estarán adecuadamente protegidos/as frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias o frente a cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones, pudiendo dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Además, podrá contar con el asesoramiento técnico de expertos o expertas en la materia.

## **6. Procedimiento formal.**

### **6.1. Garantías.**

La utilización de este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo

asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Se ha de garantizar el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento y de las personas implicadas. A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

### ***6.2. Inicio del procedimiento.***

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista podrá presentar la reclamación o denuncia ante el **Director o Directora de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz.**

La víctima podrá presentar también reclamación o denuncia verbal ante el Director o Directora de la Unidad que se recogerá en acta firmada por ambos.

Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por los/as intervinientes.

### ***6.3. Desarrollo del procedimiento.***

Recibida la reclamación o denuncia, el Director o Directora de la Unidad dará traslado del expediente abierto a la Comisión contra la Violencia de Género en plazo de dos días hábiles, con copia al Rector o Rectora para su conocimiento.

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. La Unidad de Igualdad se encargará de ejecutar las instrucciones de la Comisión.

La Comisión designará a la persona o las personas de entre sus miembros que intentarán un procedimiento de mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, **siempre que ambas partes implicadas lo acepten** ya que los estudios realizados en la materia ponen de relieve que, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se derivan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

### ***6.4. Conclusión del procedimiento.***

La Comisión contra la Violencia de Género emitirá informe motivado en el plazo máximo de siete días hábiles desde que el Director o Directora de la Unidad de Igualdad le da traslado del expediente abierto. En este informe, la Comisión indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento previsto en este Protocolo, y en su caso, realizará las recomendaciones que se estimen convenientes. Entre las posibles recomendaciones, puede incluir la recomendación de apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante.

El Presidente o Presidenta de la Comisión dará traslado del informe tanto a las partes interesadas como al Rector o Rectora, al que le corresponderá adoptar las instrucciones necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe. En el caso de que no estime oportuno aplicar las o algunas de las recomendaciones, lo pondrá de forma motivada en conocimiento de dicha Comisión.

## **7. Información sobre la existencia del Protocolo.**

Según establece la normativa referida más arriba, es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros, el envío de circular a todo el personal para información individual mediante un TAVIRA y su publicación permanente en la página Web de la UCA con acceso directo desde la presentación.

La existencia y contenido del presente Protocolo se pondrá en conocimiento de todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación de este Protocolo en su apartado 4.

## **8. Sistema de evaluación y seguimiento.**

La Unidad de Igualdad y la Comisión contra la Violencia de Género realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

La Comisión contra la Violencia de Género realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y sus resultados, que se comunicará al Rector o Rectora y del que se dará publicidad a los órganos de representación del personal.

## **9. Igualdad de género.**

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, toda referencia a personas, colectivos o cargos académicos, cuyo género sea masculino, estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

## 10. Vigencia.

- a) Este Protocolo tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUCA de la Universidad de Cádiz.
- b) La Comisión contra la Violencia de Género se constituirá en el plazo de dos meses desde su publicación en el BOUCA.
- c) La Comisión contra la Violencia de Género elaborará la propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno en el plazo de un mes desde su constitución que elaborará al Consejo de Gobierno para su aprobación en su caso.

## Anexo I

### Definiciones orientativas de los conceptos relacionados con la violencia de género

1. **Violencia en el trabajo.** El Instituto nacional de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la **violencia en el trabajo** como:

*“Conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.*

2. **Acoso sexual.** La definición de **acoso sexual** más completa y con mayor consenso entre la doctrina se manifiesta en los siguientes términos:

*“Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.*

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

3. **Acoso sexista.** La definición de **acoso sexista** más completa y con mayor consenso entre la doctrina se manifiesta en los siguientes términos:

*“Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los*

*estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.”*

A modo de ejemplo, igualmente, constituyen conductas constitutivas de acoso sexista, entre otras, las siguientes:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) el aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;
- d) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- e) impartir órdenes vejatorias;
- f) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- g) la violencia verbal, gestual o física.

## Anexo II

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista será el regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, en los convenios laborales aplicables al personal de las Universidades andaluzas y en el Reglamento de Disciplina Académica del alumnado.

### 1. Infracciones del personal laboral.

Serán consideradas **faltas muy graves** las siguientes:

- a) El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- b) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- a) La falta de respeto debido.
- b) La desconsideración.
- c) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

Las sanciones correspondientes serán las reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público y en los Convenios Colectivos de aplicación al personal laboral de las Universidades Andaluzas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Universidad de Cádiz tenga conocimiento de la actuación infractora cometida, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las personas que teniendo superioridad jerárquica toleren o encubran situaciones de violencia de género incurrirán en responsabilidad y serán sancionadas en función de su intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la UCA y reiteración o reincidencia en su actuación tolerante o encubridora. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Universidad o las personas (Art. 93.3 EBEP).

Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona infractora. La cancelación de las sanciones se anotará en el expediente personal al año, tres años o cinco años en función de la gravedad de la infracción cometida a petición de la persona interesada.

## 2. Infracciones del personal funcionario.

De acuerdo con Art. 95.2.b de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), constituye **falta muy grave** toda actuación que suponga acoso sexual o sexista.

Igualmente serán consideradas aquellas **faltas muy graves** que se dicten por Ley aprobada en Cortes Generales o por el Parlamento de Andalucía y que correspondan al ámbito del presente documento (Art. 95.2.p del EBEP).

Será considerada como **falta grave** la grave desconsideración con los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as, realizada por medio de comentarios o expresiones verbales o por medio de gestos y ademanes que, expresamente o no, supongan un rechazo o falta de respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y al derecho a disfrutar de ambientes de trabajo exentos de violencia.

En cumplimiento de lo establecido en el Art.95.4 del EBEP se considerarán **faltas leves** las que se determinen en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad las personas funcionarias que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Universidad o las personas (Art. 93.3 EBEP).

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Art.96 del EBEP

## 3. Infracciones del alumnado.

Según lo establecido en el Decreto de 8 de septiembre de 1954 (BOE núm. 285) por el que se aprobó el Reglamento de disciplina académica, se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

a) La ofensa grave de palabra u obra, a compañeros/as, funcionarios/as y personal laboral de la UCA. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente protocolo.

b) La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra el profesorado. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente protocolo.

Se consideran **faltas graves** las palabras o hechos indecorosos entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente protocolo.

Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona infractora.



Sea cual sea el tipo o carácter de la relación de la persona infractora con la UCA, se considerará **condición agravante cualificada** el abuso de situación de superioridad jerárquica. También será condición agravante la **situación de especial vulnerabilidad de la víctima** así como la **reiteración** de las conductas ofensivas después de que esta hubiera utilizado los procedimientos de solución. Así mismo se considerará agravante la **alevosía** (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Se considerará circunstancia atenuante no tener anotada sanción alguna previa en el expediente. También será considerada como tal haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.