

# I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

## I.1. CONSEJO DE GOBIERNO

### I.1.3. Vicerrectorado de Planificación Económica y Gestión de Recursos

#### **Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid.**

Aprobado por la Mesa Sindical el 16 de diciembre de 2016 e informado el Consejo de Gobierno en su sesión de 20 de diciembre de 2016.

## I. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La UCM declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, la UCM se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno universitario y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad UCM.

La UCM asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno universitario exento de acoso. Todos los avances en materia de igualdad de género y diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir estos tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad y una sociedad más igualitaria e inclusiva.

En el Plan de Igualdad que la UCM aprueba en Febrero de 2015 se menciona la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, así como la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas de estas conductas, y propone la elaboración y puesta en marcha de un Protocolo en el ámbito de la UCM. El presente protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo II) y deberá aplicarse en coordinación con las actividades realizadas por la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, en el ejercicio de sus funciones, así como con los futuros Planes de Actuación de Género que se articulen con y para la comunidad universitaria.

Es por tanto objetivo del presente Protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al **estudio y prevención**, así como a la **solución rápida** de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM

como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La UCM añade el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionadas con las desigualdades y discriminaciones de género.
- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra universidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, o por orientación sexual e identidad y expresión de género, 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, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, el presente Protocolo pretende cubrir los derechos de todo/a trabajador/a en el ámbito universitario, pero además se extiende a todas las personas y colectivos de la comunidad universitaria (incluyendo estudiantes) y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, yendo más allá del ámbito laboral. Por su parte la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid establece en su artículo 1 que “Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural”. Además, la Ley 2/2016 de 29 de marzo de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, en su artículo 22.2 establece que se “garantizará una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes trans de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento”, y en su artículo 23.1.c concreta que deberá existir un protocolo de atención educativa a la identidad de género “la prevención de actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la diversidad”.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuye a

prevenir los diferentes tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad más igualitaria.

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

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante esta Universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.

Asimismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UCM tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno académico y laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

## II. CUESTIONES GENERALES

### 2.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a:

- a) La **prevención** de situaciones de acoso, principalmente a través de tres tipos de actuaciones: 1) acciones de difusión, información y comunicación; 2) acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria; y 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan.
- b) La **solución rápida** de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación, aunque éstas se explicitan de forma más pormenorizada, con ejemplos, en el Anexo 1.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

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.”

Asimismo, se considerará **acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico<sup>1</sup>.

Se considerará **acoso ambiental** aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual o identidad de género. En este sentido, conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona

---

<sup>1</sup> La Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, en su artículo 1.9 establece que será “acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”

como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

## 2.2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado de la UCM, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UCM. Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal becario en formación. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratadas, subcontratadas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que realicen sus prácticas académicas externas estudiantes UCM, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UCM deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

## 2.3. Garantías

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

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

- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas.** La UCM adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Respeto a los derechos de las partes.** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que

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

- **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo.** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represalias.** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia -sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, la UCM establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

#### 3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

La UCM se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Consejo de Gobierno, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la Universidad y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad universitaria, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la Universidad lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de

la UCM espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas al PDI, PAS, estudiantes, así como a entidades colaboradoras en las prácticas académicas externas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero por parte de la UCM ante estas situaciones.

### **3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria**

La UCM se compromete a promover, a través de la Unidad de Igualdad de Género y de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria: PDI, PAS y estudiantes, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en la UCM, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad ofertados desde la Unidad de Igualdad de Género. Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

Así mismo, la UCM se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal y a velar para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, vigilará que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos en planes de estudio, material de las asignaturas o discursos docentes en las aulas.

### **3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan**

Uno de los problemas más acuciantes del acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que es son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito universitario. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, la UCM promoverá, a través de la actuación coordinada de la Unidad de Igualdad de Género y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.

Igualmente se promoverán, en coordinación con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de esos tipos de acosos a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que

salvague el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

#### **IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

##### **4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias**

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- La representación del personal y del alumnado (incluyendo asociaciones o delegaciones de Estudiantes).
- Cualquiera otra persona que, siendo parte de la Comunidad Universitaria (entre ellos, dirección de Prevención de riesgos laborales, jefes de servicio, de unidad, direcciones de departamento, decanatos, etc.), tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de la UCM.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad de Igualdad de Género o por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, a la atención de su Director/a, que será la encargada de coordinar el procedimiento.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

##### **4.2. Peritaje**

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Unidad de Igualdad de Género ordenará la práctica de una información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

La UCM dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género y diversidades sexogenéricas. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar estos tipos de peritaje. No obstante, la Unidad de Igualdad de Género organizará, con el apoyo de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de género, un seminario de formación para las personas incluidas en la lista.

La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la UCM tendrán la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de



las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde realizar su actuación tomando declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que éstas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales y riesgos académicos, profesionales o de otro tipo sobre las personas implicadas. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, a la que se refiere el apartado siguiente, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

La persona experta que realice el peritaje contará tanto con el apoyo técnico de la Inspección de Servicios, como con el de la Unidad de Igualdad de Género.

#### **4.3. Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género**

La composición de la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género (a partir de ahora la Comisión) se atenderá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1ª, L.O. 3/2007 de 22 de marzo). La Comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por:

- Director/a la Unidad de Igualdad de Género, que ostentará la Presidencia y convocará a los integrantes según el caso y las personas afectadas.
- Vicerrector/a de Estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Vicerrector/a de Política Académica y Profesorado (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Gerente (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Responsable universitario del área afectada en su caso (por ejemplo, Delegación del Rector para la Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad si se trata de prácticas externas; Vicerrectorado de Extensión, Cultura y Deportes si se trata de actividades deportivas, Gerencia en el caso de contrataciones, etc.).
- Responsable de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género (en caso de mediar presunto acoso por orientación, identidad o expresión de género).
- Representante del PDI (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Representante del PAS (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Representante de estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Persona Experta encargada del Peritaje (con voz y sin voto).

Los miembros representantes del PDI, PAS y estudiantes serán designados a propuesta de los representantes sindicales en Mesa Sindical, en los casos de PAS y PDI, y de la Delegación Central de Estudiantes en su caso. Se elegirán también suplentes simultáneamente a la designación de las personas titulares. Serán nombrados por el Rector o la Rectora, y la duración de su mandato será de cuatro años (dos años para estudiantes), salvo que dejen de pertenecer al colectivo que representan, en cuyo caso se procederá a cubrir la vacante con el suplente correspondiente. En el caso de que también haya cursado baja el suplente se procederá a la inmediata sustitución. Podrán ser renovados por un mandato inmediatamente consecutivo.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión 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 de Género, en coordinación con la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por el/la Rector/a y, en su caso, la Inspección de Servicios.

#### **4.4. Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares**

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, “en los procesos autonómicos, cuando el interesado aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de identidad o expresión de género, corresponde a aquel a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas”.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, la UCM, a través de la Unidad de Igualdad de Género, y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

#### **4.5. Órganos encargados y plazos<sup>2</sup> en la aplicación de este Protocolo**

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad de Género de la UCM y la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia por parte de la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género, ésta designará, en un plazo no superior a siete días, a una persona experta que realizará un peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a veintiún días, a la Comisión. Dicha Comisión, que será convocada en un plazo no superior a un mes de presentada la reclamación, queja o denuncia, y oído el informe de la persona que haya realizado el peritaje, elevará al Rector o Rectora un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. El informe de la Comisión deberá presentarse al Rector/a en un plazo no superior a catorce días desde que se reúna para tratar el caso objeto de la reclamación, queja o denuncia. El Rector o Rectora podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido del peritaje y del informe de la Comisión, se podrán implementar las recomendaciones que aquéllos contuvieren, a cuyos

---

<sup>2</sup> Los plazos a los que hace referencia esta sección se ajustarán al calendario lectivo de la UCM.

efectos podrán ser órganos asesores la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, y el Comité de Seguridad y Salud. Asimismo en la aplicación de las medidas preventivas establecidas, se contará con los servicios y recursos existentes en la UCM, entre otros, el Instituto de Mediación y Gestión de Conflictos (IMEDIA) y la Unidad Clínica de Psicología.

Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, y con acreditada pericia en estudios de género avalada por la Unidad de Igualdad de Género.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

#### **4.6. Resumen del procedimiento**

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género (UIG).
2. En un plazo no superior a siete días, designación por parte de la Dirección de la UIG de la persona experta que realizará el peritaje, quien dispone de veintiún días para la realización del informe.
3. En un plazo no superior a un mes desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, la Dirección de la UIG convoca la Comisión, que debe presentar su informe al Rector o Rectora en un plazo no superior a 14 días desde su celebración.
4. El Rector o Rectora establece medidas preventivas, archiva reclamación, queja o denuncia o incoa el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

#### **V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

La Unidad de Igualdad de Género y la Comisión realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Unidad de Igualdad de Género y la Comisión propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado al Consejo de Gobierno, al Claustro y a la Mesa Sindical de la UCM.

En el plazo máximo de dos años a partir de la aprobación de este Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género, que deberá contar con la aprobación de la Comisión, encargará un estudio de evaluación sobre el diseño, el proceso de puesta en práctica e implantación y los primeros resultados de este Protocolo. Dicho estudio será la base para la revisión del Protocolo a los dos años de funcionamiento.

## ANEXO I: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

- **Acoso sexual**<sup>3</sup>

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

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

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

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes

---

<sup>3</sup> El apartado sobre el acoso sexual está inspirado en la definición del mismo que aparece en el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la Universidad de La Laguna: <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PROTOCOLO%20ACTUACION%20C3%93N%20ACOSO%20SEXUAL%20Y%20SEXISTA%20ULL.pdf>

hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

- **Acoso sexista o por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes<sup>4</sup>:

**A) Acoso sexista verbal.**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

**B) Acoso sexista no verbal.**

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

---

<sup>4</sup> Referencias recogidas de: “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006).

**C) Acoso sexista físico.**

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

- **Acoso por orientación sexual**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

- **Acoso por expresión o 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.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

## ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

El *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género de la Universidad Complutense de Madrid* se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género. En este aspecto, y en coherencia con la pirámide normativa, destacamos primeramente los principios recogidos en la Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico español. A continuación, se expone la normativa internacional y europea de referencia, seguida de la legislación del Estado Español y, por último, la normativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

- **Constitución Española.**

- **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- **Artículo 15** “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
- **Artículo 9.2** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

- **Normativa Internacional.**

- ***Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).***
- ***Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).*** Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los *Artículos 10 y 11*, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
- ***Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995,*** donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).
- ***Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993),*** en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

- **Normativa Comunitaria.**

- ***Tratado de Amsterdam (1997),*** que modifica el *Tratado de Roma (1957)* incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).**

- CAPÍTULO III – IGUALDAD**

- **Artículo 20. Igualdad ante la ley.**

- Todas las personas son iguales ante la ley.

- **Artículo 21. No discriminación.**

- 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

- 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

- **Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.**

- La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- **Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.**

- La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **Artículo 24. Derechos del menor.**

- 1. Los menores tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tenida en cuenta en relación con los asuntos que les afecten, en función de su edad y de su madurez.

- 2. En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial.

- 3. Todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si son contrarios a sus intereses.

- **Artículo 25. Derechos de las personas mayores.**

- La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- **Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas.**

- La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002**, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su Artículo 2, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.

- **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 oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).



- **Normativa nacional.**

- **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.**

- **Artículo 18.**

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.
2. La atención primaria integral de la salud, incluyendo, además de las acciones curativas y rehabilitadoras, las que tiendan a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad del individuo y de la comunidad.
3. La asistencia sanitaria especializada, que incluye la asistencia domiciliaria, la hospitalización y la rehabilitación.
4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
5. Los programas de atención a grupos de población de mayor riesgo y programas específicos de protección frente a factores de riesgo, así como los programas de prevención de las deficiencias, tanto congénitas como adquiridas.
6. La promoción y la mejora de los sistemas de saneamiento, abastecimiento de aguas, eliminación y tratamiento de residuos líquidos y sólidos; la promoción y mejora de los sistemas de saneamiento y control del aire, con especial atención a la contaminación atmosférica; la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda.
7. Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.
8. La promoción y mejora de la salud mental.
- 9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
10. El control sanitario y la prevención de los riesgos para la salud derivados de los productos alimentarios, incluyendo la mejora de sus cualidades nutritivas.
11. El control sanitario de los productos farmacéuticos, otros productos y elementos de utilización terapéutica, diagnóstica y auxiliar y de aquellos otros que, afectando al organismo humano, puedan suponer un riesgo para la salud de las personas.
12. Promoción y mejora de las actividades de Veterinaria de Salud Pública, sobre todo en las áreas de la higiene alimentaria, en mataderos e industrias de su competencia, y en la armonización funcional que exige la prevención y lucha contra la zoonosis.
13. La difusión de la información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud.
14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.
15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.
16. El control y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en todos sus niveles.

17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.
  18. La promoción, extensión y mejora de los sistemas de detección precoz de discapacidades y de los servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades o la intensificación de las preexistentes.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- **Artículo 4. Derechos laborales.**
1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
    - a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
    - b. Libre sindicación.
    - c. Negociación colectiva.
    - d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
    - e. Huelga.
    - f. Reunión.
    - g. Participación en la empresa.
  2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
    - a. A la ocupación efectiva.
    - b. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
    - c. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
    - d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
    - e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
    - f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
    - g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
    - h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
- **Artículo 54. Despido disciplinario.**
1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
  2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
    - a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
    - b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
    - c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

- d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- **Artículo 95. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
2. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
4. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la presente Ley.
5. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 de esta Ley.
6. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de Ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de esta Ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

o ***Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.***

**CAPITULO III. Del acoso sexual**

- **Artículo 184.**

El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como

autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

○ **Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.**

- **Artículo 19.**

1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:

- a. Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.
- b. Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.
- c. La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.
- d. La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.
- e. Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.
- f. El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.
- g. Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.
- h. Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.
- i. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

○ **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017).**

- **Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.
  2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.
  3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **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.**
  - **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En su exposición de motivos, reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como el conjunto de problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afectan mayormente a las mujeres y dificultan la efectiva igualdad entre mujeres y hombres; hacen que todavía hoy sea una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

- **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

- **Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
  - a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - b. La creación de postgrados específicos.
  - c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Esta Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé como instrumento para propiciar la igualdad de género, la creación de Planes de Igualdad.

- **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**
  1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
  2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
  3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
  4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

- **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

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:

1. 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.
  2. 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.
  3. 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.
  4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.**

En su preámbulo reitera el papel de las universidades como transmisoras de valores y como instituciones respetuosas con los derechos y libertades de las personas, así como la igualdad entre mujeres y hombres.

Es esta L.O. la que establece la obligación de todas las universidades de tener una Unidad de Igualdad de Género comprometida con las funciones relacionadas con la igualdad de género.
  - **Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades,** establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el

desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- **La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.**
- **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.**

- **Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.**

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100

de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

- **Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:
  - a. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
  - b. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
  - c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
  - d. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - e. Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - f. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - g. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - h. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - i. Los criterios generales de acción social.
  - j. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - k. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
  - l. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
  - m. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:
  - a. Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.
  - b. La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
  - c. La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
  - d. Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.



- e. La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- **Normativa autonómica de la Comunidad de Madrid.**
    - ***Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.***
      - **Artículo 9. Prevención en el ámbito laboral.**
        1. La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
        2. Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.
    - ***Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.***
      - **Artículo 26. Universidad.**
        1. Las Universidades de la Comunidad de Madrid garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género.
        2. La Comunidad de Madrid, en colaboración con las Universidades de la Comunidad de Madrid, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente en torno a la diversidad en cuestión de identidad y/o expresión de género, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por estos motivos.
        3. Asimismo, las Universidades de la Comunidad de Madrid prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por identidad y/o expresión de género en el seno de la comunidad educativa.
        4. Las Universidades de la Comunidad de Madrid y el Gobierno regional, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad de las personas transexuales, transgénero e intersexuales, en el ámbito de las acciones de investigación, desarrollo e innovación.
    - ***Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.***
      - **Artículo 1.** Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran

trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- **Artículo 33. Universidades.**

1. Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género son aplicables al ámbito universitario.
2. La Comunidad de Madrid y las Universidades presentes en ella, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, podrán promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario.
3. Con esta finalidad, podrán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
4. Las Universidades con presencia en Madrid podrán contar con una figura que tenga encomendadas las labores de velar y asistir al colectivo LGTBI ante situaciones de discriminación.
5. Las Universidades que tengan un ámbito de actuación en la Comunidad de Madrid podrán apoyar acciones de visibilidad del colectivo LGTBI dentro del ámbito universitario así como fomentar el surgimiento de asociaciones LGTBI dentro de la propia Universidad.

• **Normativa de la Universidad Complutense de Madrid.**

- ***Plan de Igualdad de la UCM (2015).***
- ***Estatutos y Reglamentos UCM.***

**ANEXO III: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES**

- Aguilar Pereira, Víctor Manuel, y Orellana Calderón, Ligia María (2007). "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno". En: Encuentro, (76), 102-122,6.
- Burgos, B. M. (2013). "El lenguaje sexista y el hate speech: Un pretexto para discutir sobre los límites de la libertad de expresión y de la tolerancia liberal". En: Revista Derecho Del Estado, 30.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2014). "Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España". En: Convergencia, 21(166), 125 – 149.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España". En: Revista mexicana de sociología, 77(4), p.525-554.
- Ferrer-Pérez, V-A-, y Bosch-Fiol, E. (2014). "The perception of sexual harassment at university / La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario". En: Revista de Psicología Social, 29, Iss. 3
- Fitzgerald, Louise F., Gelfand, Michele J., & Drasgow, F. "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances" Basic and Applied Social Psychology, 1995, 17(4), 425-445.
- Gismero González, M<sup>a</sup> Elena; Ben-Bouchhta del Viejo, Sara y San Miguel Flores, Lucía (2008) "Análisis de la homofobia en el entorno universitario madrileño". En: Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, Vol. 66, N<sup>o</sup> 129, págs. 511-525
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual". En: Anuario de Psicología Jurídica, 24(1), 1-7.
- Horcajo, Montserrat Martín y Pujol, Albert Juncà (2014). "El acoso sexual en el deporte: El caso de las estudiantes-deportistas del grado de ciencias de la actividad física y el deporte de Cataluña". En: Apunts. Educació Física i Esports, 115, p.72-81.
- Irvine, W. B. (2000). "Beyond sexual harassment". En: Journal of Business Ethics, 28(4), 353.
- Klein, S. S., Richardson, B., Grayson, D. A., Fox, L. H., Kramarae, C., Pollard, D. S., y Dwyer, C. A. (Eds.). (2014). Handbook for achieving gender equity through education. Routledge.
- Magley, V. J. (2002). "Coping with sexual harassment: Reconceptualizing women's resistance". En: Journal of Personality and Social Psychology, 83(4), 930-946.
- Matchen, J., y DeSouza, E. (2000). "The sexual harassment of faculty members by students". En: Sex Roles, 42(3), 295.
- Monfort, G.F. (2013). Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral. Albacete: Bomarzo.
- Pérez Del Río, Teresa (2007) "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género". En: TEMAS LABORALES núm. 91. Págs. 175-203.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen. (2013). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social". En: Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 195-219.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen (2016). "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral". En: Cuadernos De Relaciones Laborales, 34(1), p.107-127.
- Platero, Raquel (Lucas) y Gómez Emilio (2007). Herramientas para Combatir el Bullying Homofóbico. Madrid: Talasa.

- Platero, Raquel (Lucas). (2007) “¡¡Maricón el último!! Docentes que actuamos ante el acoso escolar”. En: Revista d'Estudis de la Violència, nº 3, págs. 1-14.
- Platero, Raquel (Lucas) (2010) “Sobrevivir al Instituto y a la Facultad. Voces y vivencias sobre la heteronormatividad, la homofobia y la masculinidad de las chicas”. En: Revista de Estudios de Juventud, nº 89, p.39-58.
- Roark, Mary L. (1987). Preventing violence on college campuses. *Journal of Counseling & Development*, 65(7), 367-371.
- Roark, Mary L. (1994). “Conceptualizing campus violence: Definitions, underlying factors, and effects”. En: *Journal of College Student Psychotherapy*, 8(1-2), 1-28.
- Rodríguez López, P. (2004). El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo. Madrid: DIJUSA.
- Rojas, G.P. (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Albacete: Bomarzo.
- Sánchez Torres, E., y Larrauri, E. L. (2000). “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”. En: Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sierra, J. C., Rojas, A., Ortega, V., & Juan, D. M. (2007). “Evaluación de actitudes sexuales machistas en universitarios: Primeros datos psicométricos de las versiones españolas de la double standard scale (DSS) y de la rape supportive attitude scale (RSAS)”. En: *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(1), 41-60.
- Vallejo D'Acosta, Ruth (2007) “El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. En: *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. Nº 1, págs. 287-311.
- Valls, Rosa; Puigvert, Lidia; Melgar, Patricia y Garcia-Yeste, Carme. “Breaking the Silence at Spanish Universities. Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain”.
- Vico, E. A., Castillo, G. P., Rey, P. R., Semova, D. J., Agustín, J. G., Nieto, M. T. G., & Abad, M.
- V. (2014). “La presencia y representación de la mujer científica en la prensa española”. En: *Revista Latina De Comunicación Social*, (69), 176-194.
- Waldo, C.R.; Hesson-McInnis, S. y D'Augelli, A. (1998) “Antecedents and Consequences of Victimization of Lesbian, Gay, and Bisexual Young People: A Structural Model Comparing Rural University and Urban Simples”. En: *American Journal of Community Psychology*, 26.
- Wasti, S. A., y Cortina, L. M. (2002). “Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment”. En: *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 394- 405.
- Whitaker, Leighton y Pollard, Jeffrey (2014). *Campus violence: Kinds, causes, and cures*. Routledge.

## ANEXO IV: VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



