



DEL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN
FRENTE AL
ACOSO SEXUAL
Y AL ACOSO
POR RAZÓN DE
SEXO EN LA
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
DE MADRID

ANEXO PERTENECIENTE AL II PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ÍNDICE

PREÁMBULO	4
TÍTULO I POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	6
CAPÍTULO I Principios rectores	6
CAPÍTULO II Objetivos	7
CAPÍTULO III Ámbito de aplicación	8
CAPÍTULO IV Garantías de actuación	9
CAPÍTULO V Compromisos	12
TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	13
TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES	15
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	21
DISPOSICIÓN FINAL.....	21
ANEXO I Asesoría confidencial	22
ANEXO II Comisión Técnica y de Garantías.....	24
ANEXO III Modelo de comunicación de activación.....	26
ANEXO IV Diagrama	27
ANEXO V Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	28
ANEXO VI Referencias normativas.....	30

PREÁMBULO

La Universidad Complutense tiene una larga tradición de construcción de valores de igualdad y de políticas encaminadas a la erradicación de las violencias de géneros, más allá de la obligación legal tras la legislación aprobada en estos 25 años del siglo XXI.

El acoso sexual y por razón de sexo es todavía una realidad en la sociedad, en todos los niveles sociales, culturales y económicos, y la Universidad no es una excepción. El acoso sexual y por razón de sexo ya sea en su versión tradicional, o a través de los múltiples formatos que ofrecen la tecnología actual, causa un daño y un dolor profundo en quien lo sufre, influyendo en el estudio, en la vida laboral y en todo entorno personal, en los ámbitos de lo público y de lo privado.

La Universidad apuesta por no tolerar ninguna forma de acoso sexual y por razón de sexo, por ello, tras la experiencia desde la aprobación del primer Protocolo y de los resultados obtenidos con el segundo Protocolo, ha decidido reformar algunos aspectos fundamentales para la prevención y la actuación eficaz, poniendo siempre el foco en la persona que sufre el acoso para realizar un acompañamiento eficaz, que impida la revictimización, a la vez que fortalece, el procedimiento para evitar que quien acosa pueda encontrar argumentos para salir indemne.

Para ello, se apoya, principalmente, en la Ley para la Igualdad efectiva de hombre y mujeres (L.O. 3/2007), en el Real Decreto por el que se regulan los Planes de Igualdad (R.D. 901/2020) y en el Protocolo de la Administración General de Estado (R.D. 247/20024), adaptándolo a las particularidades de la Universidad Complutense, a las múltiples relaciones entre diferentes colectivos y al tamaño y gran número de población. La figura de la Asesoría Confidencial será fundamental, con una adecuada formación que permita elaborar informes técnicos serios y rigurosos, manteniendo al mismo tiempo la Comisión Técnica y de Garantías, ya existente en el Protocolo anterior, para reforzar el procedimiento cuando sea necesario.

La formación es esencial para intervenir, por ello no solo recibirán formación especializada las personas que vayan a ocuparse de la Asesoría Confidencial, sino también todas aquellas que, por sus cargos, o por estar trabajando en servicios de especial relevancia, precisan un conocimiento adecuado para intervenir y actuar.

La prevención será un eje fundamental, de ahí que se incluyan campañas amplias de comunicación para llegar a diferentes colectivos, para dar a conocer el Protocolo y también para detectar lo antes posible situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por parte de la persona afectada y por su entorno, con el fin de intervenir lo más rápidamente posible y evitar el daño de situaciones prolongadas.

Conscientes, tras la encuesta realizada desde el Observatorio de Igualdad y por las inquietudes manifestadas por las personas que acuden a consultas a la Unidad de Igualdad, de las razones que impiden activar el Protocolo, ya sea el temor a un largo procedimiento legal o el miedo a represalias, se va a permitir la denuncia de terceras personas y la comunicación anónima, de forma que se pueda intervenir desde diferentes enfoques en función de la realidad y sin implicar a la persona afectada cuando ella así lo manifieste.

Proteger a las víctimas será siempre una prioridad y para ello se actuará con seguridad y rigurosidad, pero además debe implicarse a toda la comunidad universitaria para que comprenda la complejidad del acoso sexual y por razón de sexo, para que no tenga miedo a comunicar esta forma de violencia cuando la conozca, y para que se extienda una cultura de no tolerancia a toda forma de violencias de género.

En esta línea, y para dar un tratamiento adecuado a las situaciones de violencia a las que se refiere el presente Protocolo, en ocasiones será fundamental la coordinación con otros servicios de la Universidad. En este sentido existe, también en la UCM, un Protocolo **de prevención y actuación ante la discriminación por diversidad** que compete a la Delegación del Rector para Políticas Sociales, con la que se coordinan todos los casos que requieren de una intervención interseccional. Sin perjuicio de que el Protocolo por acoso sexual y por razón de sexo se aplique independientemente de la orientación o identidad de género de la persona afectada que, aun siendo relevante con carácter general, nos obliga a diferenciar entre el hecho en sí mismo y la motivación que llevó a realizarlo, distinción que servirá para valorar la activación de uno de los dos Protocolos o la intervención interseccional.

Todo ello, desde el máximo respeto a la ley cuyo conocimiento debe extenderse entre la comunidad universitaria, y para lo cual se incluye un anexo con referencia normativa vigente, y el compromiso de la universidad en la erradicación de las violencias machistas a través de la formación.

TÍTULO I

POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CAPÍTULO I

Principios rectores

Artículo 1. Principios rectores.

1. Son principios rectores del presente Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Universidad Complutense los siguientes:

- a) El compromiso de la Universidad Complutense de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ni ninguna otra forma de violencia de género.
- b) La comunicación, formación, sensibilización y educación a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

2. En el contexto de este Protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) Los cargos de responsabilidad de la Universidad Complutense deben informar a la Unidad de Igualdad de los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo de los que tengan conocimiento.
- b) La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- c) Se garantiza la actuación de la Universidad frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

d) Las medidas aplicadas en ejecución del presente Protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

3. El presente Protocolo cumple con lo dispuesto en el artículo 13.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) que establece la obligación de las Administraciones Públicas de «arbitrar procedimientos o Protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas».

CAPÍTULO II

Objetivos

Artículo 2. Objetivos generales y específicos

1. El objetivo general de este Protocolo reside en evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2. Son objetivos específicos los siguientes:

a) Declarar la intransigencia de la UCM ante cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detecte en sus diferentes estamentos.

b) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Universidad Complutense.

c) Poner en marcha sistemas de detección precoz que faciliten la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

d) Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.

e) Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros de la comunidad universitaria en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

- f) Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- g) Garantizar la atención integral, seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.
- h) Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del Protocolo.

CAPÍTULO III

Ámbito de aplicación

Artículo 3. Ámbito subjetivo

1. El presente Protocolo es de aplicación a todo el personal y estudiantado de la Universidad Complutense, incluidas personas en estancias de investigación o visitantes, estudiantes con becas externas, estudiantado desplazado, personal adscrito a los centros de investigación y otras figuras análogas.
2. Podrá activar el presente Protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en la Universidad Complutense que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte del estudiantado o de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la Universidad Complutense. La Universidad comunicará a la empresa de la víctima la activación del Protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.
3. Podrá solicitar la activación del presente Protocolo el estudiantado o el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización de la Universidad Complutense, cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en la Universidad.

La Universidad comunicará a la empresa o institución de la presunta persona acosadora la activación del Protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

4. Las empresas externas contratadas y las instituciones colaboradoras serán informadas de la existencia de este Protocolo.

5. El presente Protocolo se aplicará a personas egresadas que hubieran sufrido acoso sexual y por razón de sexo durante su etapa de estudiante en la UCM.

Artículo 4. Ámbito organizativo

El comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá haberse producido en el ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Universidad Complutense:

a) Dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias.

b) Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la Universidad Complutense ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); incluyendo, en este último caso, las que se produzcan en grupos creados por miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de agruparlos, con fines académicos o laborales, en su relación con la Universidad Complutense.

CAPÍTULO IV

Garantías de actuación

Artículo 5. Principios generales

En todas las actuaciones deben respetarse las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas.

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben

realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas ellas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente Protocolo, si así lo requieren.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad.

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, salvo que el procedimiento lo requiera.

Desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del Protocolo, la Unidad de Igualdad asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona presuntamente acosada (víctima), como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, preservando así su identidad.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

c) Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el Protocolo.

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

El Protocolo establece los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de los hechos.

d) Imparcialidad.

Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo

harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

e) Protección de la dignidad de las personas implicadas.

La Universidad deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

f) Derecho a la información.

Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del Protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, el resultado de dicha fase del Protocolo. Esta información será proporcionada por la Unidad de Igualdad como órgano competente para la aplicación del Protocolo.

g) Prohibición de represalias.

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

Artículo 6. Garantías durante la aplicación del Protocolo

Durante la aplicación del Protocolo se garantizarán los siguientes aspectos:

a) La adopción de medidas organizativas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales o de la situación académica de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta.

b) Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.

c) Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios de la Unidad de Igualdad o a otros servicios públicos especializados.

CAPÍTULO V

Compromisos

Artículo 7. Compromisos de la Universidad Complutense

1. El compromiso de la Universidad Complutense es prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo, y para asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria disfruten de un entorno académico y de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Universidad deberá:

a) Hacer de la Universidad un espacio seguro y libre de violencias.

b) Promover una cultura de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

c) Impedir comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, intimidatorias u hostiles.

d) Comprometerse a comunicar, tramitar e investigar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

e) Fomentar planes de formación para las diferentes estructuras de la UCM.

f) Establecer colaboraciones con instituciones y organizaciones especializadas en acoso sexual para ofrecer apoyo a las víctimas y garantizar la atención integral.

g) Fomentar la investigación sobre la incidencia de las violencias sexuales en el ámbito universitario por cualquier medio o canal, así como sobre la efectividad de las medidas de prevención y respuesta.

TÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 8. La prevención de conductas inaceptables, como el acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con el fin de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral y académico exento de acoso.

Una de las funciones básicas de este Protocolo es evitar que el acoso en cualquier de sus formas escale y asegurar la no repetición de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

1. Medidas de Información

Estas acciones garantizan que toda la comunidad universitaria conozca la existencia, contenido y funcionamiento del Protocolo, así como sus derechos y deberes.

- El Protocolo completo debe estar disponible de forma permanente en la página web oficial de la Universidad Complutense de Madrid, la Unidad de Igualdad y resto de páginas web de Facultades, Departamentos y servicios de personal, además de en tablones de anuncios visibles y cualquier otro canal oficial. En dichas páginas se deberá facilitar la descarga del Protocolo y el acceso a la activación del mismo.
- Creación y distribución de materiales informativos (folletos, carteles, infografías, guías rápidas) que resuman los puntos clave del Protocolo: qué es acoso, cómo denunciar, a quién acudir, medidas de protección.
- Envío sistemático del Protocolo o sus puntos clave por correo electrónico (mailing) a toda la comunidad universitaria al menos una vez al año y a las nuevas incorporaciones UCM.
- Sesiones informativas específicas en los diferentes servicios y Facultades de la Universidad Complutense de Madrid para explicar el contenido completo del Protocolo.

- Añadir referencias al Protocolo en documentos como códigos de conducta, reglamentos internos, contratos laborales o guías de bienvenida.

2. Medidas de Sensibilización

Estas acciones buscan concienciar, fomentar una cultura de respeto y cero tolerancia al acoso, y transformar las actitudes y comportamientos en la comunidad universitaria.

- Desarrollar y ejecutar campañas de sensibilización periódicas para mantener el tema en la agenda y promover un cambio cultural profundo.
- Publicación periódica de estadísticas desagregadas por sexo sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando siempre el anonimato de las personas implicadas.

3. Medidas de Prevención

Estas medidas se enfocan en la identificación de riesgos, la investigación de causas y la mejora continua del Protocolo para garantizar un entorno seguro y proactivo.

- Diseñar y ofrecer formación específica sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo para todo el personal y/o estudiantado.
- Identificación de los factores que puedan contribuir a crear un entorno propenso al acoso sexual y por razón de sexo, actuando de manera preventiva para mitigarlos.
- Construir indicadores específicos del acoso sexual y por razón de sexo en la universidad.
- Elaboración y publicación de estudios sobre el impacto del acoso en el ámbito universitario, estudios de clima laboral/académico o informes anuales con datos estadísticos que ayuden a comprender la magnitud del problema y a responder institucionalmente con acciones efectivas.

- Asegurar la evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implementación del Protocolo para garantizar su eficacia y adaptabilidad a las nuevas necesidades.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

Artículo 9. Consideraciones generales

1. En la Universidad Complutense de Madrid, la unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del Protocolo es la Unidad de Igualdad.

La Unidad de Igualdad proporcionará información sobre la aplicación del Protocolo cuando sea solicitada por cualquiera de las personas señaladas en art. 3 del presente Protocolo.

2. Para evitar la victimización secundaria o revictimización se apoyará y asesorará a las víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en el ámbito de este Protocolo en cualquiera de sus fases, garantizando la escucha activa y atención a sus necesidades y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización, incluido en su caso facilitar el restablecimiento de su dignidad y reputación.

3. Para asegurar la completa recuperación de las víctimas, se les ofrecerá acceso a información sobre servicios de apoyo psicosocial y acompañamiento integral. Los recursos serán los disponibles por la propia Universidad, a través de los dispositivos de atención social y psicológica, pudiendo también derivar a otros recursos especializados del sistema público de atención integral (recursos sanitarios, sociales o psicológicos especializados), siempre dentro del marco de su derecho a la reparación.

Artículo 10. Actuaciones previas

Previamente a la presentación de la denuncia y al inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, la persona afectada podrá acudir a la Unidad de Igualdad para recibir información sobre los trámites y fases que integran el procedimiento y los derechos que le asisten.

Si la persona afectada por un hecho que pudiera ser susceptible de acoso sexual o por razón de sexo manifestara su deseo de no activar el presente Protocolo, la Unidad de Igualdad respetará la autonomía de su voluntad. En tal supuesto, deberá dejar constancia de su negativa o renuncia expresa por escrito, que no irá en detrimento ni del asesoramiento, ni del acompañamiento psicosocial, que pudiera solicitar a la Unidad de Igualdad. Se podrá revocar en cualquier momento esa negativa o renuncia, ya de manera expresa y por escrito, o implícitamente activando el presente Protocolo.

Artículo 11. Inicio de las actuaciones

1. Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del Protocolo, se establece la siguiente dirección de correo electrónico protocolo.iu@ucm.es, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo, y al que solo tendrá acceso el personal designado por la Unidad de Igualdad, que deberán disponer de la formación en asesoría confidencial. Se dispondrá también de un buzón físico en la Secretaría de la Unidad de Igualdad, y de un canal anónimo de comunicaciones en la web de la misma Unidad.
2. Para que no figuren datos personales, la Unidad de Igualdad, al recibir la comunicación o solicitud de activación del Protocolo, asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del Protocolo.
3. Las actuaciones previstas en este Protocolo se inician por la remisión de una comunicación escrita a la Unidad de Igualdad.
4. La comunicación, a través de los canales establecidos, podrá ser presentada por:

- a) La persona presuntamente acosada (víctima) y/o su representante legal o la persona que le preste apoyo en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- b) La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito de la Universidad Complutense.
- c) Cualquier persona que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Artículo 12. Asesoría Confidencial

1. Una vez recibida la comunicación, la Unidad de Igualdad lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial inmediatamente (máximo 48 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

2. La víctima será acompañada por asesor o asesora confidencial designado por la Unidad de Igualdad.

3. Una vez la persona designada como asesora confidencial haya recibido tal designación y tenga conocimiento de la comunicación que inició el procedimiento, comenzará el proceso de investigación que deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, y con respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.

En esta indagación se podrán realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos.

4. Las personas implicadas en el procedimiento podrán ser asistidas en todo momento a lo largo de la aplicación del presente Protocolo, si así lo requieren, por acompañante de su elección.

5. Todos los miembros de la comunidad universitaria, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

Artículo 13. Medidas organizativas

1. En cualquier fase del Protocolo, la Unidad de Igualdad, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá a la Delegación del Rector para Igualdad que informará a los órganos competentes para la ejecución, con carácter provisional, preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas internas de protección estimen adecuadas dirigidas a la seguridad de las víctimas.

2. Las medidas internas de protección podrán determinar el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso traslado provisional de estas y, en el caso de que haya estudiantes afectados, cuando ello sea posible, cambios de grupo en la misma titulación y/o cambio de horarios, así como cambio de directores/as o tutores/as de cualquier trabajo de investigación.

3. Las medidas anteriores se adoptarán con el conocimiento de la víctima.

Artículo 14. Conclusiones e informe

1. Al finalizar la investigación, la asesoría confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

2. El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

a) Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.

b) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

c) Antecedentes del caso y circunstancias.

d) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con

el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

e) Circunstancias agravantes observadas.

f) Conclusiones.

3. El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

4. El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.

- Ausencia o insuficiencia de indicios.

b) Propuesta para que la Inspección de Servicios acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.

c) Propuesta para que la Inspección de Servicios acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5. El informe se remitirá a la Unidad de Igualdad que comunicará las conclusiones a las partes y a la Delegación del Rector para Igualdad que informará a los órganos competentes para la ejecución, en su caso, de las medidas correspondientes.

6. El plazo de esta etapa no será superior a veinte días hábiles y/o lectivos, salvo excepciones justificadas.

7. En caso de que se resuelva iniciar un expediente disciplinario como consecuencia de la activación del procedimiento establecido en este Protocolo,

la totalidad de la información recabada y las conclusiones de este se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

Artículo 15. Comisión Técnica y de Garantías

1. En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá de un plazo de diez días hábiles y/o lectivos para presentar alegaciones a la Unidad de Igualdad y solicitar la intervención de la Comisión Técnica y de Garantías designada al efecto.

2. La solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

a) Que el desacuerdo tenga su base en el archivo por ausencia o insuficiencia de indicios.

b) Que, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

3. La remisión de alegaciones motivará que la Unidad de Igualdad constituya la Comisión Técnica y de Garantía en el plazo de siete días hábiles y/o lectivos, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

4. La Comisión, analizadas las alegaciones al informe de la asesoría confidencial, podrá:

a) Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.

b) Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportadas por la persona interesada y debidamente motivadas en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes, cuyas conclusiones podrán ser:

- Propuesta para que la Inspección de Servicios acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.

- Propuesta para que la Inspección de Servicios acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5. De la propuesta formulada por la Comisión Técnica y de Garantías se dará traslado a la Unidad de Igualdad que comunicará las conclusiones a las partes y a la Delegación del Rector para Igualdad que informará a los órganos competentes para la ejecución, en su caso, de las medidas correspondientes.

6. El plazo de esta etapa una vez constituida la Comisión no será superior a veinte días hábiles y/o lectivos, salvo excepciones justificadas.

Artículo 16. Información y seguimiento

1. Con carácter general, de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las partes implicadas.

2. En cualquier caso, se llevará a cabo una revisión de la situación laboral o académica en que queda la persona afectada.

3. La persona afectada será asesorada sobre los distintos y posibles procedimientos jurídicos sobre el caso que nos comunica.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada cualquier otra norma o disposición que se oponga a lo establecido en el presente Protocolo. En particular queda derogado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o sexista de la Universidad Complutense, aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de abril de 2022.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOUC.

ANEXO I

Asesoría confidencial

1. Definición.

El «asesor o asesora confidencial» es la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima en el marco de actuación establecido en el Protocolo.

Entre sus funciones están:

- a) Asistir y asesorar a la víctima.
- b) Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- c) Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- d) Realizar entrevistas a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- e) Remitir el informe final a la Unidad de Igualdad.

2. Nombramiento.

Cualquier miembro del PTGAS (funcionario o laboral) o cualquier miembro del profesorado a tiempo completo, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la Unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del Protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este Protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidenciales, la unidad responsable procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número.

3. Principios de actuación.

- a) Imparcialidad.
- b) Presunción de inocencia.

c) Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.

d) Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

4. Formación.

La Unidad de Igualdad diseñará los contenidos formativos del curso de «asesoría confidencial». Para desempeño de las funciones de asesoría confidencial será necesario haber superado un curso de formación de 100 horas de contenido teórico y práctico ofrecido por la Unidad de Igualdad. Los contenidos versarán sobre políticas públicas de igualdad, teoría en violencia de género, marco legal de la violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente Protocolo y las actuaciones e instrucciones a las que se hace referencia en el mismo, e incluirá formación en técnicas y herramientas de detección y evaluación (entrevistas, cuestionarios, fuentes documentales), sesgos de género, formas del acoso sexual y por razón de sexo y sus efectos, atención psicológica a víctimas y habilidades de escucha activa y acompañamiento a víctimas.

Asimismo, el curso incluirá sistemas de evaluación que garanticen la superación del mismo y la adecuada preparación de las personas asistentes.

ANEXO II

Comisión Técnica y de Garantías

1. Composición.

La Comisión Técnica y de Garantías estará formada por:

- a) Director/a de la Unidad de Igualdad.
- b) Una persona en representación de las/os trabajadoras/es cuando afecte a trabajadoras/es designada por los sindicatos de la Mesa Sindical de la UCM.
- c) Una persona en representación de las/os estudiantes cuando afecte a estudiantes, designada por la Delegación de Estudiantes de la UCM.
- d) Dos personas designadas por la Delegación del Rector para Igualdad que podrán variar en función de que afecte a PDI, PTGAS y estudiantado de la UCM.

Las personas integrantes de la Comisión Técnica y de Garantías deberán haber realizado el curso de asesoría confidencial y no tendrán vinculación profesional o personal con la víctima o presunto acosador, y no podrán haber intervenido como asesor o asesora confidencial.

Todos los componentes de este comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación, como en los casos ya resueltos.

2. Régimen de funcionamiento de la Comisión Técnica y de Garantías.

Se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.

- c) Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
 - d) Las previsiones recogidas en el presente Protocolo.
 - e) Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.
3. Informes de conclusiones y/o recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión Técnica y de Garantías e identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso y circunstancias de este.
- c) Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la asesoría confidencial.
- d) Otras actuaciones: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- e) Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportuna.

ANEXO III

Modelo de comunicación de activación



MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Remisión a la Unidad Receptora

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos :

Número de identificación :

Teléfono : Email :

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE (Si es distinta de la afectada)

Nombres y apellidos :

Número de identificación :

Teléfono : Email :

DATOS PROFESIONALES/ ACADÉMICOS DE LA PERSONA AFECTADA

Centro/ Facultad :

- Vinculación con la Universidad PDI Personal Investigador
 PTGAS Estudiante

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No
 Sí (especificar)

Testigos (se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas) :

SOLICITUD

- Solicito la activación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

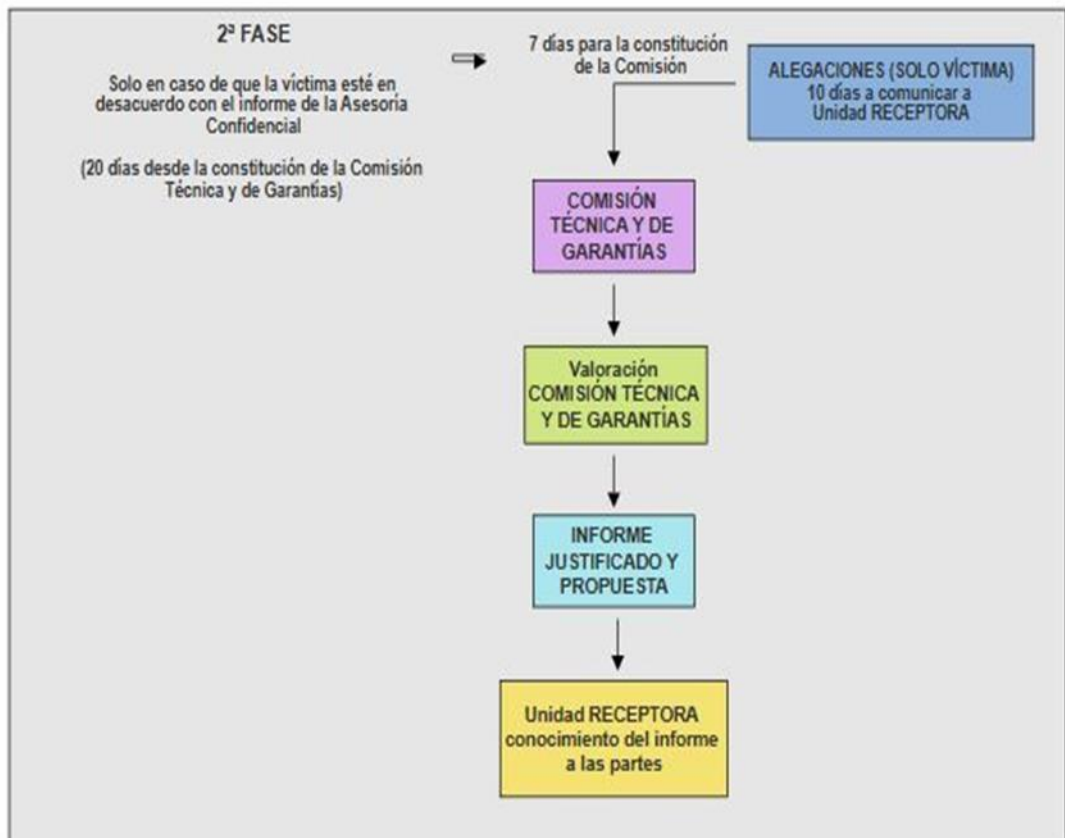
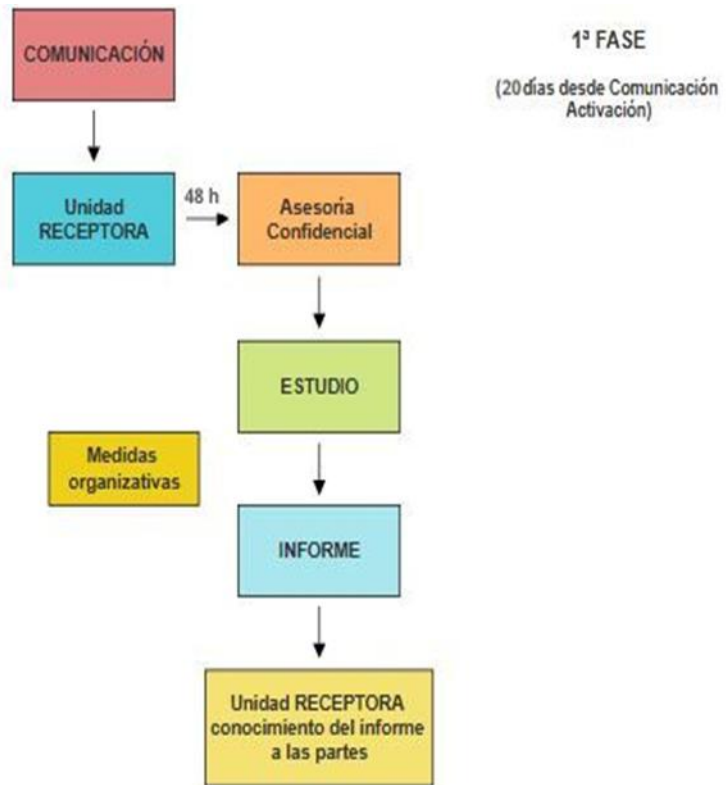
LOCALIDAD Y
FECHA

FIRMA

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO IV

Diagrama



ANEXO V

Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

- Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

1. Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual.

– Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

– Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

– Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.

- Abrazos o besos no deseados.

- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Gestos obscenos.

– Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

– Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2. Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

– Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.

- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

ANEXO VI

Referencias normativas

Ámbito nacional:

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 CE incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62) estableciendo específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva

entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), relativo a la «Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales» (artículo 13).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm./69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y acoso sexual, así como las referencias al acoso sexual y por razón de género incluidas en el Criterio Técnico de la misma núm. 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Por otra parte, el acoso sexual está tipificado como sanción muy grave en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Otras normativas con referencia al acoso sexual son:

- La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en materia de legitimación.
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

– El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba 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 sus organismos públicos.

El Pacto de Estado contra la violencia de género incluye medidas relativas a las violencias sexuales, en concreto, el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017, incluye medidas relativas a las violencias sexuales, incluido el acoso en el eje 8 y una medida específica sobre Protocolos contra el acoso sexual (media 77).

Ámbito comunitario:

La igualdad de género es un valor central de la Unión Europea y un derecho fundamental, así como un principio del pilar de derechos sociales de la Unión Europea. El artículo 8 del tratado, de Funcionamiento de la Unión Europea declara que: «En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra específicamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. Esta regulación se completa con la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

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

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, impulsado por la Comisión de la UE, contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)).

Ámbito internacional:

– El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica del 2011, conocido como «Convenio de Estambul», ratificado por España en 2014 se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso y el acoso sexual, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

– Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

– Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (Empleo y ocupación).

– La Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, que se prohíbe en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares [artículo 2.b)], y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres [artículo 4.d-f)].

– La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (artículo 7-16).

Además, la Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.