

BOEL de 22 de noviembre de 2019

II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M.

1.- Declaración de principios/Exposición de motivos

La **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental en su artículo 14 que “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”, y continúa en los artículos 15 y 18 reconociendo el derecho a la vida, la integridad física y moral (art. 15) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18). Finalmente, en el artículo 35.1 establece que no se discriminará por razón de sexo en el ámbito laboral.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y establece en su artículo 62 que las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Universidad Carlos III de Madrid en su papel de transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y libertades y asume el principio de igualdad y no discriminación, no puede tolerar ninguna forma de acoso, y en concreto los recogidos en el presente protocolo. La Universidad debe ser un espacio seguro y exento de cualquier tipo de discriminación, por lo que tras crear la Unidad de Igualdad comenzó con la redacción del Primer Plan de Igualdad de la UC3M en abril de 2010, en el que la Universidad se comprometía a desarrollar un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que fue aprobado en marzo de 2013 por el Consejo de Gobierno.

Tras la aprobación del II Plan de Igualdad el 30 de octubre de 2017, y la publicación de las leyes 2/2016 y 3/2016 de la Comunidad de Madrid, que regulan los derechos y libertades de las personas del colectivo LGTBI, se considera necesario someter a

BOEL de 22 de noviembre de 2019

revisión el citado protocolo, al que se incorporan también el acoso por identidad de género, por orientación sexual y el ciberacoso.

Este segundo protocolo aplicable a toda la comunidad universitaria, con la doble vertiente de prevención y actuación frente a los tipos de acoso en él recogidos, pretende proporcionar una formación a los distintos colectivos de la universidad, de forma que se eviten situaciones o comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso.

2.- Normativa de referencia

Normativa europea:

- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo

Normativa estatal:

- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID



BOEL de 22 de noviembre de 2019

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- 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.
- 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
- Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Normativa autonómica:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.
- 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.

Normativa UC3M:

- Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2017.

3.- Marco conceptual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual y por razón de sexo en los términos siguientes (art. 7):

BOEL de 22 de noviembre de 2019

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

Por otro lado, también conviene definir los siguientes conceptos:

Ciberacoso: Dentro de este tipo de acoso se incluyen las amenazas, hostigamiento, humillación y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación (redes sociales, móvil, internet, etc).

Acoso por orientación sexual o identidad de género. Cualquier conducta que persiga denigrar o humillar a una persona por su orientación sexual o identidad de género. (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre).

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 efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno

BOEL de 22 de noviembre de 2019

intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid).

4.- Ámbito de aplicación:

El presente protocolo será de aplicación a los supuestos en los que la persona o personas presuntamente acosadoras pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación y durante su permanencia en la UC3M.

- a). - Estudiantes de la UC3M
- b). - Personal docente e investigador de la UC3M (PDI)
- c). - Personal de Administración y Servicios de la UC3M (PAS)

Asimismo, la persona que considere ser víctima deberá pertenecer a alguno de los colectivos que se relacionan a continuación y durante su permanencia en la UC3M:

- a). - Estudiantes de la UC3M
- b). - Personal docente e investigador de la UC3M (PDI)
- c). - Personal de Administración y Servicios de la UC3M (PAS)
- d). - Cualquier persona de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la UC3M

El escrito de queja podrá presentarse mientras se mantenga vinculación con la UC3M y hasta los seis meses siguientes a que ésta finalice.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

Por lo que se refiere al lugar donde se produzca el acoso (ámbito espacial), este protocolo será de aplicación a las situaciones o comportamientos desarrollados dentro de la UC3M, así como en viajes, desplazamientos o actividades desarrolladas fuera de la UC3M pero vinculadas al ámbito académico o laboral de la misma. Además, también se aplicará a las conductas que se produzcan a través de las nuevas tecnologías en el caso del ciberacoso.

5.- Órganos responsables de la aplicación de este protocolo

Serán responsables de la aplicación y seguimiento del presente Protocolo la Unidad de Igualdad de la UC3M, el Vicerrectorado al que esté adscrita la Unidad y la Comisión contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género en el ámbito de la UC3M.

6.- Comisión contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, y por identidad y/o expresión de género

La Comisión estará formada por:

a).- Serán miembros natos:

- Vicerrector/a con competencia en igualdad o persona en quien delegue
- Director/a de la Unidad de Igualdad, que ejercerá la Secretaría
- Defensor/a Universitario/a o adjunto/a
- Una persona del Servicio jurídico (o de RRHH o PDI del ámbito jurídico con conocimiento en la materia)

b).- Además, según el acoso denunciado se produzca sobre estudiantes, PAS o PDI y según a qué colectivo pertenezca la persona denunciada, se incorporará a la Comisión:

BOEL de 22 de noviembre de 2019

- Si las personas denunciante y denunciada pertenecen al mismo colectivo, se incorporará una persona en representación de dicho colectivo (Alumnado, PAS o PDI)
- Si las personas denunciante y denunciada pertenecen a distinto colectivo, se incorporará una persona en representación de cada uno de ellos

La representación de los tres colectivos señalados (estudiantes, PAS, PDI) será nombrada por un periodo de 2 años a propuesta de los órganos de representación correspondientes (Delegación de Estudiantes y Juntas de Personal o Comités de Empresa), salvo que abandonen la Universidad o dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso se nombrará a otra persona en su lugar. Para evitar demoras en los trabajos de la Comisión por ausencia de alguna persona nombrada se facilitará por estos colectivos una relación de un mínimo de 2 y un máximo de 4 personas.

Todas las personas de la Comisión deberán tener la suficiente formación en la materia.

A todas las personas integrantes de la Comisión les será aplicable lo establecido sobre los motivos de “abstención y recusación” en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del sector público.

7.- Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia

El procedimiento se iniciará en todo caso de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, a petición razonada de la Unidad de Igualdad o de otros órganos de la Universidad o bien por denuncia.

7.1.- Podrá presentar denuncia:

a).- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que considere ser víctima de acoso o ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y/o expresión de género

b).- Cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de alguna situación que pudiera ser constitutiva de alguno de los tipos de acoso aquí recogidos. En este caso, la persona a la que supuestamente se refiera el escrito de queja o denuncia como presunta víctima será inmediatamente informada para que ratifique la situación denunciada, continuándose el procedimiento. En caso contrario, se archivará la denuncia mediante acta firmada por esa persona y un miembro de la Unidad de Igualdad.

7.2.- En ningún caso se tramitará una denuncia anónima.

7.3.- El escrito de queja o denuncia se presentará en la Unidad de Igualdad en papel según modelo recogido en la página web, dirigido al Vicerrectorado competente en materia de Igualdad, junto con un sobre cerrado donde se expondrán los hechos que se consideren constitutivos de acoso objeto de este protocolo, se identificará a la persona o personas presuntamente acosadoras y se adjuntará toda la documentación que la persona denunciante considere que pueden ayudar a la Comisión a estudiar el caso. Para guardar la debida confidencialidad, no será necesario tramitarlo vía Registro.

En el caso de que la situación denunciada se refiera a un colectivo simultáneamente por parte de una misma persona, se podrá presentar un escrito colectivo o varios escritos individuales y la Comisión decidirá si se tratan como una queja o denuncia colectiva.

8.- Actuaciones

Tras recibir el escrito de denuncia o petición razonada, el Vicerrectorado con competencia en Igualdad, como actuación previa al inicio del procedimiento, convocará a la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción del mismo, y ésta podrá:

BOEL de 22 de noviembre de 2019

a) No iniciar el procedimiento, si del escrito de queja o denuncia se desprende que la situación descrita no se corresponde con ninguno de los tipos de acoso a que se refiere este protocolo. La Presidencia de la Comisión lo comunicará a la presunta víctima y, motivando su decisión, dará por finalizadas las actuaciones a que se refiere este protocolo.

b) Iniciar el procedimiento si del escrito de queja o denuncia se desprende que la situación descrita se corresponde con alguno de los tipos de acoso a que se refiere este protocolo.

En ese caso, el Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad, previa consulta a los miembros de la Comisión a quienes correspondiera actuar, remitirá el escrito de queja o denuncia a la parte denunciada, quien dispondrá de un plazo de 10 hábiles para presentar alegaciones.

La Comisión podrá recabar informes, así como declaraciones de la persona denunciante y denunciada, y de otras personas que pudieran aportar alguna información al respecto.

c) Si del escrito de queja o denuncia la Comisión deduce la existencia de una situación que no siendo todavía constitutiva de alguno de los tipos de acoso objeto de este protocolo, de no actuar pudiera acabar siéndolo, el Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad podrá proponer a la persona denunciante las actuaciones que se consideren oportunas para buscar una resolución informal que ponga fin a la situación denunciada y evite su repetición en el futuro.

Como norma general, se procurará que la persona denunciante declare una sola vez ante la Comisión, si bien podrá requerirse una nueva declaración si se considera necesario aclarar algún extremo. Asimismo, la persona denunciante podrá comparecer

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID



BOEL de 22 de noviembre de 2019

a petición propia más de una vez, si así lo solicita para aclarar algún punto o aportar más pruebas.

Se podrá transcribir la declaración de la persona denunciante, testigos/as y persona denunciada, facilitando una copia de la misma a quien haya efectuado dicha declaración y rubricando con su firma la veracidad de lo allí transcrito, así como su correspondencia con el testimonio prestado.

Las partes podrán acudir acompañadas de otra persona de la Comunidad Universitaria. Si la persona denunciante lo solicita, y la Comisión lo aprueba, podrá ir acompañada por una persona ajena a la Universidad.

La Comisión podrá requerir el asesoramiento de los servicios de la Universidad que estime pertinente (Gabinete Psicopedagógico, Servicio de Prevención de Riesgos laborales...). Con carácter excepcional y por causas debidamente justificadas, se podrá solicitar por la Presidencia de la Comisión la intervención de una asesoría externa a la Comunidad Universitaria cuyos costes correrán a cargo de la UC3M.

9.- Medidas de apoyo o protección a las personas denunciantes

Si la situación es especialmente grave, y la Comisión considera necesario que denunciante y los/las posibles testigos/as no tengan contacto con la persona que ha sido denunciada, podrá proponer medidas de apoyo o de ayuda mientras se resuelve la denuncia, para salvaguardar los intereses de todos/as.

En cualquier caso, la Comisión estudiará de manera individual cada caso para establecer las posibles medidas de apoyo o protección más adecuadas a cada situación.

10.- Resolución del procedimiento

A la vista de toda la información recabada durante el proceso y de las entrevistas realizadas, en su caso, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de presentación

BOEL de 22 de noviembre de 2019

de la queja/denuncia, la Comisión elaborará una propuesta de Resolución del procedimiento, que podrá emitirse en 2 sentidos:

a).- Si la Comisión considera que hay suficientes indicios de que el acoso objeto de denuncia se ha producido, podrá proponer al Rector la apertura de expediente disciplinario a la persona denunciada, según la legislación vigente en cada caso.

Si la persona denunciada forma parte de una de las empresas contratadas por la Universidad se trasladará igualmente a la Dirección de la misma. Asimismo, se comunicará también al responsable de dicho contrato en la Universidad.

b).- Si la Comisión considera que no hay suficientes indicios de que se ha producido el acoso denunciado, resolverá en ese sentido, dando por concluido el procedimiento, y comunicándolo a las partes, sin perjuicio de los oportunos recursos que puedan plantearse con posterioridad. También se pondrá en conocimiento del Rector la finalización del procedimiento.

En cualquiera de los casos se notificará la Resolución a las personas denunciante y denunciada.

11.- Deber de confidencialidad

Toda la información relativa a las quejas o denuncias por acoso conforme a este Protocolo, se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso.

Se exigirá el deber de secreto a todas las personas que participen en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo. Para ello, cada persona que forme parte de la Comisión, así como denunciante, denunciado/a y los/las posibles testigos firmarán una declaración de confidencialidad que quedará en poder de la Unidad de Igualdad. En caso de incumplimiento de este deber de confidencialidad, se podrán incurrir en falta grave que podrá llevar aparejada la sanción correspondiente.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

En cualquier caso, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos).

12.- Consideraciones generales

a).- El procedimiento recogido en este Protocolo es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial.

La apertura de procedimientos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará el inmediato archivo de cualquiera de los procedimientos establecidos en el presente protocolo.

b).- La Universidad podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una falsa denuncia de acoso, incluyendo la apertura de expediente disciplinario.

c).- Toda la Comunidad Universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

d).- Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar en la resolución informal o para la Comisión, se estará a lo previsto en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

13.- Política de prevención contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

Con el fin de difundir la existencia de este protocolo y sensibilizar a la comunidad universitaria:

- La Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado al que se halle adscrita, difundirán la existencia del presente protocolo a toda la Comunidad Universitaria a través de la página web, de las pantallas de cartelería digital, y otros medios que se consideren oportunos.
- Realizará campañas de sensibilización y campañas de difusión. Se incluirá la referencia a la existencia de este protocolo en la información que se facilite al alumnado de nuevo ingreso en cada inicio de curso y se estudiará la posibilidad de que la Unidad de Igualdad esté presente en las sesiones de Bienvenida.
- Se traducirá al inglés para incorporarlo a la página de Internacional para estudiantes de otros países
- Se incluirá al menos una sesión sobre el protocolo cada año, en las Jornadas contra la violencia de género.
- La Unidad de Igualdad organizará cursos y/o talleres de prevención del acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género destinados al alumnado.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

- Igualmente, la Unidad de Igualdad con la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos organizará cursos de prevención del acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género para el PAS y PDI de la UC3M.
- Se incluirá este protocolo, junto con la normativa sobre Igualdad dentro del temario de los procesos selectivos de PAS.
- La UC3M adoptará medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.
- Se informará a las empresas que contraten con la UC3M de la existencia del presente protocolo.
- En los procedimientos de licitación convocados por la Universidad se podrá incluir, en los casos en que legalmente resulte procedente, como una condición especial de contratación, con el alcance y a los efectos previstos en el art. 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, la exigencia de que las empresas adjudicatarias cuenten con un protocolo contra el acoso

14.- Vigencia, Evaluación y revisión del protocolo

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID



BOEL de 22 de noviembre de 2019

A partir de la aprobación por el Consejo de Gobierno de la UC3M y su entrada en vigor, el presente protocolo tendrá una duración de 4 años. No obstante, continuará en vigor mientras no se apruebe un nuevo texto.

15.- Actuaciones de la Universidad fuera del ámbito de aplicación de este protocolo.

La Universidad, a través de la Comisión a que se refiere el apartado 6 de este protocolo, con salvaguarda y respeto a la presunción de inocencia de todos los afectados, en los supuestos en que tenga conocimiento de hechos o actuaciones que, pese a estar fuera del ámbito de aplicación de este protocolo, pudieran ser objeto de una situación de acoso o ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la Universidad, podrá proponer la adopción de las medidas o las actuaciones en el ámbito de la Universidad que considere convenientes.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

ANEXOS: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de

acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o 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.

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 algunas situaciones como son las recogidas en los Anexos I, II y III.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

ANEXO I: SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados 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”.

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.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

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

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:

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.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

- 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.

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.

BOEL de 22 de noviembre de 2019

ANEXO II.- SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, O ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

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
- la percepción de estas.

Acoso por expresión y/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:

BOEL de 22 de noviembre de 2019

- 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 transfobo o intérfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género

BOEL de 22 de noviembre de 2019

ANEXO III.- SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO

Bajo este epígrafe de ciberacoso, se van a encontrar situaciones que pueden incluirse bajo uno de los ya vistos en los anteriores anexos, ya que el ciberacoso hace referencia a la forma o la vía por la que se produce un acoso.

Ejemplos de conductas que constituyen ciberacoso:

- **Suplantación de personalidad:** con el fin de perjudicar a una persona, se accede a su correo o a sus redes sociales haciéndose pasar por aquélla, pudiendo enviarse en su nombre material comprometedor.
- **Hostigamiento:** enviar a una persona mensajes y/o contenido audiovisual denigrantes para el receptor, independientemente de que se incluya contenido sensible referente a su privacidad; controlar las horas de conexión a redes sociales de una persona; realizar llamadas de forma reiterativa y no deseada; seguimiento inapropiado de la actividad en redes sociales a través de mensajería, comentarios públicos, etc.
- **Denigración:** publicar en páginas web o redes sociales contenido que afecte a la imagen o privacidad de una persona; enviar correos electrónicos para difundir información comprometida.
- Engañar a una persona para que comparta información confidencial y/o propagar rumores.
- Publicación de amenazas en páginas web o redes sociales.

El presente protocolo se circunscribe a las situaciones de ciberacoso que tengan relación con los tipos de acoso aquí recogidos (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género).

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid

BOEL de 22 de noviembre de 2019