



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

---

Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión  
y Compromiso Social

# PROTOCOLO

PARA LA **PREVENCIÓN, PROTECCIÓN  
Y ACTUACIÓN** CONTRA EL **ACOSO  
SEXUAL, EL ACOSO POR RAZONES  
DE GÉNERO** U OTRAS **CONDUCTAS  
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL,**  
Y PARA LA **ELIMINACIÓN DE LAS  
VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO**  
EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

# PROTOCOLO

PARA LA **PREVENCIÓN, PROTECCIÓN  
Y ACTUACIÓN** CONTRA **EL ACOSO  
SEXUAL, EL ACOSO POR RAZONES  
DE GÉNERO** U OTRAS **CONDUCTAS  
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL,**  
Y PARA LA **ELIMINACIÓN DE LAS  
VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO**  
EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

<b>■ PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO U OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL, Y PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PROTOCOLO</b> .....	<b>7</b>
<b>2. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. Ámbito de aplicación objetivo</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2. Ámbito de aplicación subjetivo</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3. Empresas adjudicatarias de contratos</b> .....	<b>9</b>
<b>3. ÓRGANOS COMPETENTES</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1. Unidad de Igualdad y Diversidad</b> .....	<b>9</b>
3.1.1. <i>Marco de actuación</i> .....	9
<b>3.2. Deber de colaboración con la UID del resto de órganos, unidades y servicios de la Universidad</b> .....	<b>10</b>
<b>4. PROCEDIMIENTO</b> .....	<b>10</b>
<b>4.1. Garantías del procedimiento</b> .....	<b>10</b>
<b>4.2. Cronograma: desarrollo temporal de la aplicación del Protocolo</b> .....	<b>11</b>
<b>4.3. Iniciación del procedimiento</b> .....	<b>12</b>
<b>4.4. Elaboración del Expediente Informativo</b> .....	<b>13</b>
<b>4.5. Informe final</b> .....	<b>14</b>
4.5.1. <i>Archivo del caso</i> .....	14
4.5.2. <i>Determinación de medidas preventivas</i> .....	14
4.5.3. <i>Terminación del procedimiento</i> .....	14
<b>5. NOTIFICACIÓN A LAS PARTES</b> .....	<b>15</b>
<b>ANEXO I. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO Y VIOLENCIAS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO</b> .....	<b>16</b>
<i>Definición de acoso sexual</i> .....	16
<i>Delito de acoso sexual</i> .....	16
<i>Comportamientos considerados acoso sexual</i> .....	16
<i>Definición de acoso sexual ambiental</i> .....	17
<i>Definición de acoso por razones de género</i> .....	17
<i>Comportamientos considerados acoso por razones de género</i> .....	17
<i>Definición de acoso por orientación sexual</i> .....	18
<i>Comportamientos considerados acoso por orientación sexual</i> .....	18
<i>Definición de acoso por identidad o expresión de género o características corporales</i> .....	18
<i>Comportamientos considerados acoso por identidad o expresión de género o características corporales</i> .....	18
<i>Comportamientos considerados inapropiados</i> .....	19
<i>Definición de violencia de género</i> .....	19
<i>Definición de violencia de segundo orden o aisladora</i> .....	19
<i>Definición de violencias sexuales</i> .....	19

## ■ PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO U OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL, Y PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

### I

La Universidad de Granada (en lo sucesivo, Universidad) aprobó en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016 el «Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el acoso», como expresión del compromiso institucional contra la discriminación, el acoso y la violencia de género. Ese Protocolo se aprobó teniendo, como referencias principales, el amplio marco normativo que velaba entonces por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, en el contexto legislativo español, se articulaba alrededor del artículo 14 de la Constitución Española y las posteriores leyes orgánicas de desarrollo: la Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, junto a otras.

Desde entonces, el marco legislativo para la protección de los derechos fundamentales a la igualdad y la no discriminación, a la integridad física y moral, así como a la dignidad de las personas se ha ampliado notablemente con la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 7 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Además, la obligación de proteger estos derechos por parte de las universidades ya no se deriva sólo de la legislación que les afecta por su dimensión de institución pública, sino que también viene recogida en la legislación específica, en particular, en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, así como en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

Toda esta fundamentación normativa, unida a una particular preocupación de la Universidad, y su Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, por la prevención y erradicación de las violencias sexuales y de género, en cualquiera de sus manifestaciones, ha movido a la Universidad a elaborar un nuevo Protocolo basado en la experiencia y el aprendizaje del anterior, diseñado desde un enfoque feminista y de género. Un protocolo específicamente orientado a la prevención, la protección y la actuación frente al acoso sexual, el acoso por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual, y para la eliminación de las violencias sexuales y de género en su ámbito competencial; que se sumará a los mecanismos e instrumentos de la Universidad dirigidos a prevenir y erradicar otras formas de acoso que no afecten a la libertad y la integridad sexual y de género.

## II

El acoso sexual, el acoso por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual, así como la violencia sexual y de género (en lo sucesivo, el acoso y las violencias) son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de los derechos fundamentales antes mencionados. Además, el acoso y las violencias, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcional, vulneran el derecho al trabajo, que tiene asimismo un sustento constitucional (artículo 35 C.E.).

A su vez, el Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada y Régimen Disciplinario de su estudiantado proporciona un sistema integral de protección y garantía de la convivencia desde un modelo que fomenta la cultura de paz y la prevención del conflicto, y constituye el marco en el que deben insertarse los procedimientos específicos de prevención y actuación en los casos de acoso, discriminación y violencia por las causas que recoge el artículo 3.2.c) de la Ley 3/2022, de Convivencia Universitaria.

En coherencia con este marco normativo, el presente protocolo regula la actuación frente al acoso y las violencias, de acuerdo con la definición de «violencia contra las mujeres» recogida en el artículo 3.a del «Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica» (Consejo de Europa, 2011), también denominado Convenio de Estambul, así como hacia las personas LGTBQIA+.

## III

De conformidad con lo expuesto, este nuevo protocolo se ha elaborado tomando en consideración la normativa más reciente antes citada, además de su necesaria adaptación al Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada y Régimen Disciplinario de su estudiantado. Asimismo, modifica aspectos e incorpora mejoras que solventan algunas limitaciones detectadas a partir de la experiencia en la aplicación del anterior protocolo con respecto a aquellos supuestos donde la situación de acoso conlleva, de forma directa o indirecta, un menoscabo a la indemnidad sexual o la identidad de género de la persona afectada. En concreto: a) se evita incurrir en un procedimiento abierto en varios servicios y, con ello, la consiguiente revictimización o dispersión del seguimiento de los casos, mediante la habilitación de una ventanilla única; b) se refuerza la garantía de confidencialidad; c) se revisan los plazos para una gestión más ágil de los procedimientos; d) se refuerza la labor de protección y acompañamiento a la persona denunciante; e) se mejora la actuación y el seguimiento frente al acoso y las violencias; y e) se refuerzan las estrategias de prevención basadas en la sensibilización, concienciación y formación para la igualdad. Todo ello para asegurar la mayor eficacia en la aplicación de este protocolo.

## IV

La desigualdad socioestructural existente en la sociedad, así como el fomento de estereotipos de género y nuevas formas de violencia contra las mujeres o por razón de género en el entorno digital generan circunstancias, espacios y referencias que influyen de manera directa en la

configuración de las relaciones personales y profesionales. Algunos de estos elementos son utilizados por las personas que llevan a cabo las conductas de acoso y/o violencias. La Universidad forma parte de este contexto social y no se ve libre de ellas.

La Universidad constituye un universo amplio y diverso, con una organización funcional compleja entre los distintos grupos de personas que configuran la comunidad universitaria, así como dentro de cada uno de los grupos (Personal Docente e Investigador, PDI; Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, PTGAS; estudiantado). Las diferentes funciones que se desarrollan (docentes, investigadoras, administrativas, académicas, etc.) se llevan a cabo en distintos espacios de trabajo (facultades, servicios administrativos, centros de investigación, centros de estudios, entre otros), en los que en ocasiones existen relaciones jerarquizadas, estructural o funcionalmente, que pueden provocar situaciones de vulnerabilidad o de riesgo de abuso en el ámbito laboral o académico, así como de dependencia en el desarrollo profesional o académico.

La desigualdad estructural de género, junto a estas circunstancias, puede dar lugar a prácticas de acoso y/o violencias, tal como muestran los diversos estudios realizados por el proyecto europeo sobre esta materia UNISAFE (*Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), en el que ha participado la Universidad de Granada. UNISAFE revela una alta prevalencia del acoso y las violencias, mayor en la medida en que las relaciones universitarias son más jerárquicas y dependientes.

La responsabilidad de la Universidad ante las conductas de acoso y violencias en su comunidad tiene una triple fundamentación: 1) por su compromiso con las personas; 2) por su obligación de ser un espacio seguro para todas las personas; 3) por su compromiso con los valores de igualdad, respeto, responsabilidad y consentimiento.

Este Protocolo busca promover una cultura universitaria de sensibilización, prevención y erradicación del acoso y las violencias, alineándose con las políticas de género de la Universidad y sus Planes de Igualdad, con el objetivo de garantizar un entorno igualitario, respetuoso y libre de violencia en todas las actividades de la institución.

Así pues, la Universidad se dota del presente Protocolo para la prevención, protección y actuación contra el acoso y las violencias, aprobado por su Consejo de Gobierno, previa negociación con los órganos de representación correspondientes.

## 1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Este Protocolo tiene como **objetivo general** garantizar un entorno universitario igualitario, seguro y comprometido activamente con la erradicación del acoso y las violencias.

Para ello, la Universidad adopta una política de **TOLERANCIA CERO** frente a cualquier forma de acoso o violencias, comprometiéndose a investigar los casos reportados y adoptar las medidas oportunas para proteger a las personas afectadas y, en su caso, a quienes denuncien como terceras partes.

Rechaza cualquier uso indebido de datos personales que vulneren la privacidad o intimidad, así como conductas de ciberacoso sexual basadas en la difusión de información, imágenes o videos relacionados con la vida íntima o sexual de las personas.

Para consolidar una cultura libre de acoso y violencias, este Protocolo se centra en la **prevención, protección y actuación** como sus tres pilares. De ahí que el Protocolo tenga un afán fundamentalmente **preventivo y basado en la educación para la igualdad de género, como estrategia de transformación hacia la Cultura de la Tolerancia Cero frente al acoso y las violencias en la Universidad.**

La Universidad, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso y violencias, dará la debida comunicación, difusión y publicidad de este Protocolo, a través de su web y de todos los medios oportunos, para que sea conocido por toda la comunidad universitaria.

Para ello cuenta también con la colaboración de las personas que han sido designadas agentes de igualdad por los centros formativos de la Universidad, que son responsables del Punto Violeta de cada centro.

A tales efectos, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Desarrollo periódico de **campañas** para el conocimiento del Protocolo y de la política de **TOLERANCIA CERO** de la Universidad, dirigidas a toda la comunidad Universitaria, así como a terceros que trabajen en sus instalaciones. Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades en las materias objeto de este Protocolo.
- Creación y difusión de **carteles** con los principios y objetivos del Protocolo.
- Difusión de una **guía de buenas prácticas** para la prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso y violencias, dirigida a toda la comunidad universitaria. Estará disponible a través de todos los medios y canales de comunicación con los que cuenta la Universidad y, en particular, el Vicerrectorado con competencias en Igualdad.
- **Formación específica** en igualdad de género y prevención, protección y actuación frente a situaciones de acoso y violencias para toda la comunidad universitaria, como acción estratégica de formación recogida en el Plan de Igualdad de la Universidad, con especial atención a los miembros de la Comisión y las personas agentes de igualdad de los

centros, responsables de los Puntos Violeta, así como las personas que desempeñen cargos de dirección, de representación y de gestión, tanto en el ámbito del estudiantado, como entre el PDI y el PTGAS.

- Promoción y difusión de **investigaciones** financiadas en concurrencia competitiva por el Plan Propio del Vicerrectorado con las competencias en Igualdad sobre el fenómeno del acoso y las violencias en la Universidad.
- Implementación de un **estudio de riesgos psicosociales**, que permita conocer, sobre una base científica, los colectivos más vulnerables ante el acoso y las violencias en la Universidad.
- **Evaluación y seguimiento estadístico anual**, anonimizado, derivado del registro sistemático en la base de datos de la Unidad de Igualdad y Diversidad (en lo sucesivo, UID) correspondiente a este Protocolo, que permita conocer el perfil del acoso y las violencias en la Universidad, así como la posible revisión y mejora de este Protocolo. A tales efectos, se creará una Comisión de evaluación y seguimiento, que se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, y estará compuesta siguiendo los criterios de representatividad de la Comisión Técnica de Igualdad, Conciliación e Inclusión.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

El presente Protocolo será de aplicación a todos los centros y estructuras de la Universidad radicados en la provincia de Granada y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, y a aquellos otros que puedan crearse en el futuro, incluidos los centros universitarios y colegios mayores adscritos, y residencias universitarias, espacios o servicios virtuales que formen parte del ámbito organizativo y funcional de la Universidad. Asimismo, será de aplicación en los desplazamientos, viajes, salidas de campo, prácticas, estancias y actividades de movilidad, congresos, eventos o actividades institucionales, de investigación, de gestión o de formación. En definitiva, en cualquier interacción entre miembros de la comunidad universitaria, siempre que tenga lugar en instalaciones o actividades gestionadas u organizadas por la Universidad, es decir, con ocasión de la actividad o el trabajo universitario.

El Protocolo será de aplicación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación para luchar contra las violencias digitales, siempre que las comunicaciones se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria y con ocasión de cualquiera de las actividades que se realizan en el marco de la Universidad.

### 2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

Este Protocolo será de aplicación en las situaciones recogidas a título orientativo en el Anexo I que se produzcan entre personas que pertenezcan a cualquiera de los siguientes colectivos:

- PDI de la Universidad.
- PTGAS de la Universidad.

- Estudiantado de la Universidad, incluido quien se encuentre en situación de movilidad.
- Personal ajeno a la Universidad que preste servicios en ella o para ella, incluso aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, en lo que legal o convencionalmente pueda ser de aplicación.

### 2.3. EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE CONTRATOS

En el Pliego de condiciones administrativas particulares para la contratación de servicios por la Universidad, se incluirá la obligación de las empresas adjudicatarias de cumplir la normativa sobre la elaboración e implantación de planes de igualdad y/o medidas para promover la igualdad y la implantación de un Protocolo de acoso y violencias, así como el compromiso de la empresa de notificar cualquier activación del Protocolo frente al acoso y las violencias que involucre, directa o indirectamente, a miembros de la Universidad, así como mantenerla informada de su resultado, declarándose esas obligaciones esenciales a efecto de la posible resolución del contrato.

Tales empresas deberán difundir entre su personal tanto esta declaración, como los principios y compromisos que inspiran este Protocolo.

## 3. ÓRGANOS COMPETENTES

### 3.1. UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

De conformidad con lo dispuesto en el art. 43 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y en los Estatutos de la Universidad, la UID es el órgano responsable de la aplicación, seguimiento y actualización del presente Protocolo.

La UID, que dependerá del Vicerrectorado con las competencias en materia de igualdad y diversidad sexual, corporal y de género de la Universidad, deberá disponer de medios humanos y materiales suficientes para el desempeño de su labor.

#### 3.1.1. Marco de actuación

Las principales actuaciones de la UID en el marco de este Protocolo son:

- Proporcionar información y asesoramiento sobre los derechos que la legislación vigente otorga a todas las personas afectadas.
- Promover acciones formativas para la prevención, identificación, actuación y erradicación del acoso y las violencias en la Universidad.
- Implementar medidas preventivas desde los **Puntos Violeta** de la Universidad.
- Recibir las solicitudes e informar a la persona solicitante sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo, así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento pertinente.
- Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los tribunales de Justicia, así como facilitar a las personas afectadas acompañamiento dentro de la Universidad y, derivación y acompañamiento a servicios públicos de atención integral y asociaciones especializadas.

- Coordinarse con otros órganos, unidades y estructuras de la Universidad cuando proceda.
- **Activar el presente protocolo**, de oficio o a instancia de parte, si procede, esto es, cuando existan evidencias de acoso o violencias, previo conocimiento de las personas afectadas.
- Hacer seguimiento del adecuado desarrollo en tiempo y forma de los procedimientos recogidos en este Protocolo hasta su finalización, dentro del ámbito de sus competencias.
- Elaborar el **Expediente Informativo** sobre cada caso.
- Emitir un **Informe final** y notificarla a las partes interesadas, si procede.
- Elaborar, para su presentación ante el Consejo de Gobierno, un informe anual de seguimiento de este Protocolo. Si se considerase necesario, la UID elevará al Vicerrectorado competente en materia de igualdad las propuestas de mejora de este Protocolo y su aplicación que, en su caso, procedan.

### 3.2. DEBER DE COLABORACIÓN CON LA UID DEL RESTO DE ÓRGANOS, UNIDADES Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD

Si llegara o se recibiese algún caso de acoso o violencias contemplado en el presente protocolo a otro vicerrectorado, centro, unidad o servicio de la Universidad, deberá remitirse inmediatamente a la UID, ya que es la unidad responsable y competente para la activación y seguimiento de este Protocolo en la Universidad.

## 4. PROCEDIMIENTO

### 4.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En los procedimientos que tengan lugar en aplicación de este Protocolo serán de aplicación las siguientes garantías para las personas afectadas.

#### Celeridad

La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y agilidad, evitando demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y siempre respetando las debidas garantías.

#### Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

#### Seguridad jurídica y legalidad

Se actuará dentro del procedimiento según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad, derecho de defensa de las partes afectadas y derecho a la presunción de inocencia de las personas que presuntamente hayan realizado conductas de acoso o violencias.

#### 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.

#### Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas denunciantes de situaciones de acoso o violencias, y sobre las terceras personas que comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso o violencias en los términos previstos en este Protocolo.

#### Derechos de abstención y recusación

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas asignadas para actuar a lo largo del procedimiento, será de aplicación lo previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público.

#### Protección de datos personales

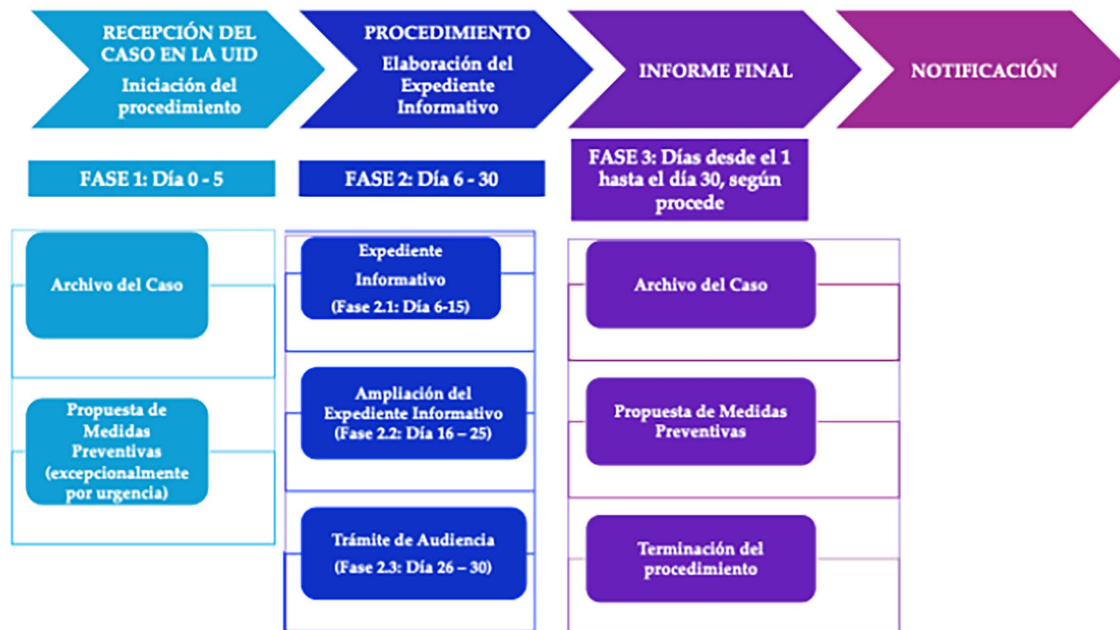
Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como por el Reglamento (UE 2016/679) General de Protección de Datos.

#### Principio de no revictimización

Este principio comporta reducir las declaraciones de la persona perjudicada sobre los mismos hechos a cuando sea estrictamente necesario y, en la medida de lo posible, tal como se establece en este Protocolo.

## 4.2. CRONOGRAMA: DESARROLLO TEMPORAL DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Se presenta, a continuación, la representación visual del proceso completo para la mejor comprensión de las fases que lo integran. Cada fase es explicada en detalle más abajo.



### 4.3. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La iniciación del expediente se producirá de oficio o a instancia de parte, mediante comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso o violencias. Podrá ser realizada por:

- la propia persona afectada;
- una tercera persona, que tenga conocimiento de los hechos;
- otros órganos o servicios de la Universidad.

Podrá hacerse por dos vías:

- de forma presencial, en la sede de la UID;
- de forma telemática, a través del procedimiento electrónico establecido al efecto por la Universidad.

La denuncia de un posible caso de acoso, cuando aporte indicios de la posible existencia de acoso o violencias, dará lugar a la activación de este Protocolo, que conllevará la investigación necesaria para conocer el alcance del caso y proceder según lo previsto en este Protocolo.

Según lo establecido en el Artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con anterioridad al inicio del procedimiento, la UID podrá abrir un período de información o actuaciones previas, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. Este período se corresponderá con la **Fase 1** de aplicación del presente Protocolo, que comprenderá un **máximo de 5 días hábiles**.

Las actuaciones previas serán realizadas por la UID, como órgano competente para la iniciación e instrucción del procedimiento de respuesta frente al acoso, tal como se recoge en este Protocolo. Las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible,

los hechos susceptibles de motivar la iniciación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

La **Fase 1 comprenderá, excepcionalmente por razones de urgencia**, la adopción de posibles medidas preventivas al inicio del procedimiento, sin oír a las partes interesadas, y sin perjuicio de oír a dichas partes con posterioridad a la adopción de esas medidas.

Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, se remitirá a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la denuncia con carácter inmediato.

#### 4.4. ELABORACIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Una vez activado el Protocolo, de oficio o a instancia de parte, se procederá por la UID a la elaboración del Expediente Informativo, según los pasos siguientes:

- Se asignará un número de expediente a cada caso. Un mismo expediente podrá aunar varios casos con diferentes personas afectadas, por existir entre ellos una conexión que así lo justifique.
- Se asignará un código identificativo a la persona supuestamente acosada y a la presuntamente acosadora para preservar sus identidades, que en adelante tendrán la consideración de partes afectadas en el procedimiento.
- La fecha de inicio del procedimiento marcará el cómputo de sus plazos de conformidad con lo dispuesto en el presente Protocolo (ver cronograma en apartado 4.2.).
- La UID designará en cada procedimiento a un miembro de su personal técnico que actuará como persona de referencia durante el desarrollo del procedimiento.
- En el **plazo de 10 días hábiles**, la UID elaborará un **Expediente Informativo**, en un documento único **anonimizado y confidencial**. La iniciación del procedimiento, junto a la elaboración del Expediente Informativo, constituirán la **Fase 2** de aplicación del presente Protocolo.
- Durante la tramitación del Expediente Informativo en esos 10 días hábiles, se dará audiencia a la persona presuntamente acosadora para que, bien de forma presencial, bien por escrito, pueda manifestar lo que a su derecho convenga y aportar cualquier documentación o prueba que estime pertinente, a excepción de los casos en que proceda el archivo por no existir suficientes indicios de haberse producido un caso de acoso o violencias.
- Según lo dispuesto en el Artículo 76. Alegaciones, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas interesadas podrán, en cualquier momento del procedimiento anterior al trámite de audiencia, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio. Unos y otros serán tenidos en cuenta por la UID al redactar el correspondiente Informe final.
- Si la UID lo considerase necesario, podrá solicitar, en el plazo máximo de 10 días hábiles, la ampliación de la información oportuna para clarificar los hechos denunciados. Durante ese plazo, la UID también podrá solicitar a una persona experta en Género de la Universidad que estudie el caso y la asesore.
- Instruido el procedimiento, e inmediatamente antes de redactar el Informe final, se dará conocimiento de la fase del procedimiento a las personas interesadas. Las personas interesadas, en un **plazo de 5 días hábiles**, podrán presentar documentos o justificaciones

que estimen pertinentes para añadir a las ya presentadas con anterioridad en el procedimiento. Si antes del vencimiento del plazo las personas interesadas manifiestan su decisión de no aportar nuevos documentos o justificaciones, se tendrá por realizado el **trámite de audiencia**.

- Si se recibiera alguna novedad sobre un caso durante el procedimiento, la UID lo hará constar en el Expediente Informativo, y antes de emitir el Informe final.
- En los procedimientos iniciados a instancia de parte, si la persona denunciante o, en su caso, la persona afectada, no aporta los indicios suficientes o no colabora en la elaboración del Expediente Informativo, la UID podrá concluir el expediente con la “propuesta de archivo” del procedimiento.

#### 4.5. INFORME FINAL

Una vez concluido el Expediente Informativo, la persona responsable de la UID lo elevará a la persona responsable del Vicerrectorado del que la UID dependa, con un Informe final, que podrá contener uno de los pronunciamientos que se indican más abajo en este apartado.

El plazo para resolver un caso será de **10 días hábiles**, tal como se indica más arriba. Esto se corresponde con la **Fase 3** de aplicación del presente Protocolo.

##### 4.5.1. Archivo del caso

Cuando los hechos denunciados no estén incluidos en ninguno de los supuestos contemplados en el ámbito de aplicación de este Protocolo procederá al archivo del caso.

No obstante, podrán derivarse actuaciones de protección a las personas o dirigirlas hacia otros órganos que se estimen competentes.

##### 4.5.2. Determinación de medidas preventivas

Si el Expediente Informativo da cuenta de los indicios suficientes de acoso a criterio de la UID, ésta procederá a proponer las medidas preventivas correspondientes, que serán recogidas en el Informe final.

Las medidas preventivas podrán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario o penal que en su caso corresponda.

Una vez acordadas, se dará traslado de estas medidas al órgano competente, que será el responsable de ejecutarlas con el asesoramiento de la UID.

##### 4.5.3. Terminación del procedimiento

El procedimiento terminará con el **Informe final** de la persona titular del Vicerrectorado con las competencias en materia de igualdad por delegación del Rector o Rectora.

Cuando las conductas denunciadas puedan constituir posibles faltas disciplinarias, la UID dará traslado al órgano que corresponda.

Cuando los hechos denunciados se correspondan con supuestos hechos tipificados en el Código Penal, la UID remitirá el Informe Final al Rector/a para su posible traslado al Ministerio Fiscal. En todo caso, se informará de ello a la persona denunciante y al resto de personas interesadas.

Con independencia de la apertura de un procedimiento disciplinario o, en su caso, judicial, y sin perjuicio de la presunción de inocencia de la persona presuntamente autora del acoso o violencias, se mantendrá la atención a la persona supuestamente acosada, con la aplicación de las medidas preventivas que procedan para protegerla, y siempre de conformidad con ésta.

## 5. NOTIFICACIÓN A LAS PARTES

La UID será el órgano encargado de comunicar el Informe final.

Siguiendo los cauces oficiales habilitados para estos fines, el Informe Final será notificado a las personas interesadas, tal como se define en los Artículos 4 y 62.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Asimismo, la UID dará traslado al órgano competente para llevar a cabo las medidas recogidas en el Informe final.

## ANEXO I. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO Y VIOLENCIAS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO

Con carácter meramente orientativo y para facilitar la labor que implica la aplicación de este Protocolo, se definen los principales tipos de acoso y violencias a los que se refiere el Protocolo, junto a un listado de tipos de comportamiento susceptibles de denuncia, que ha de entenderse a modo de ejemplo y, en ningún caso, como exhaustivo o determinante para la actuación que proceda según la aplicación de este Protocolo.

### Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de este Protocolo, y de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, 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.

### Delito de acoso sexual

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la persona acosada una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la persona acosada un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la persona acosada sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”

### Comportamientos considerados acoso sexual

- Conductas verbales: apodos, motes, mensajes por redes sociales, comentarios, palabras o chistes sexuales, comentarios relativos al cuerpo o la apariencia de las personas, sonidos relativos a actividad sexual.
- Conductas no verbales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, gestos obscenos, observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Contacto físico: un deliberado y no solicitado contacto físico inapropiado.
- Abusos verbales y no verbales y físicos deliberados que atenten contra la dignidad e intimidad como besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, envío

constante de mensajes, persecución a la persona en los lugares que frecuenta, mostrar o tocarse los genitales.

- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad sexual.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, mediante presiones tanto físicas como psíquicas para obtener una relación sexual.
- Coacción y/o extorsión para mantener relaciones sexuales.
- Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Difusión de rumores, imágenes o vídeos comprometidos de carácter sexual, sin su consentimiento.
- Dar de alta en un espacio de la red de donde pueda derivar una estigmatización o ridiculización de una persona, que cree un perfil falso en nombre suyo para ridiculizarla, por ejemplo, ofreciendo servicios sexuales.
- Presentarse a través de un perfil falso ante una persona con el fin de concertar un encuentro, engañar u obtener información para ser utilizada de manera ilícita con fines sexuales.
- Mantener contacto con una persona cuando haya manifestado que no lo desea o haya tratado de evitarlo.

### Definición de acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno hostil, denigrante, humillante u ofensivo para la persona acosada, como consecuencia de comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados entre compañeros/as o terceras personas.

### Definición de acoso por razones de género

Con carácter general, se considerará como tal cualquier comportamiento realizado que evidencie desigualdad estructural de género, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona.

### Comportamientos considerados acoso por razones de género

- 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.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su expresión de género.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razones de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona por razones de género.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, por razones de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada

por razones de género.

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Dar un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, existente o potencial, que conlleve una discriminación directa y una vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y moral y al trabajo.

### Definición de 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.

### Comportamientos considerados acoso por orientación sexual

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona debido a su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.
- Menospreciar un trabajo realizado por razón de la orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por razón de la orientación sexual.
- Tratar de forma desigual por razón de la orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de la orientación sexual.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, debido a su orientación sexual.

### Definición de acoso por identidad o expresión de género o características corporales

Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de expresión o identidad de género o características corporales, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

### Comportamientos considerados acoso por identidad o expresión de género o características corporales

- Tratar de forma desigual a una persona en función de su identidad o expresión de género o características corporales.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad o expresión de género o características corporales.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su identidad o expresión de género o características corporales.
- Negarse a nombrar a una persona trans o intersex como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo.

- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o los genitales de una persona trans o intersex.
- Hablar de una persona del centro de trabajo de manera despectiva sólo por el hecho de ser una persona trans o intersex.
- Centrar una conversación con una persona trans o intersex sobre su expresión corporal o de género sin que esa persona haya dado pie a ello.
- Hacer chistes sobre las personas trans o intersex, por el hecho de serlo, se encuentren o no presentes en la conversación.

### Comportamientos considerados inapropiados

- Comportamiento amistoso o afectivo inapropiado, no aceptado ni mutuo por las partes, que ocurra en la Universidad según lo establecido en el apartado 4.1 de este Protocolo.

### Definición de violencia de género

De acuerdo con la definición del Convenio de Estambul, se entiende por violencia de género o violencia contra las mujeres “una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”.

La intersección de la violencia de género con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, la pertenencia étnica, la religión, la diversidad funcional o psíquica o la diversidad sexual, corporal o de género, suponen una forma agravada y diferenciada de violencia que debe ser tenida en cuenta en las actuaciones de prevención, de abordaje, de acompañamiento y reparación en este Protocolo.

### Definición de violencia de segundo orden o aisladora

Consiste en la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que apoyan a una persona que sufre acoso o violencias. Incluye los actos que impiden la prevención, detección, atención y recuperación de las mujeres en situación de acoso o violencias.

### Definición de violencias sexuales

Según la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual: “Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital

femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, que debe ser visibilizada y a la que se ha de dar una respuesta específica.

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida”.

Siguiendo con esta Ley,

- Agresiones sexuales: “se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad”.
- Abusos sexuales: “La disposición final cuarta modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Como medida más relevante, elimina la distinción entre agresión y abuso sexual, considerándose agresiones sexuales todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona, cumpliendo así España con las obligaciones asumidas desde que ratificó en 2014 el Convenio de Estambul. Este cambio de perspectiva contribuye a evitar los riesgos de revictimización o victimización secundaria. También se introduce expresamente como forma de comisión de la agresión sexual la denominada «sumisión química» o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima. Igualmente, y en línea con las previsiones del Convenio de Estambul, se introduce la circunstancia cualificatoria agravante específica de género en estos delitos”.

Además de las leyes y códigos mencionados, para la elaboración de este anexo ha servido de base el manual de referencia para los Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral publicado por el Instituto de las Mujeres en septiembre de 2023.



# UNIVERSIDAD DE GRANADA

---

## Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

Complejo Administrativo Triunfo, pab. 1.  
Avda. del Hospicio, s/n..  
18071 Granada  
Tfno. +34 958 244062

*vice.igualdad@ugr.es*  
**viics.ugr.es**