



**D.ª ELENA MACULAN, SECRETARIA GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA,**

C E R T I F I C A: Que en la reunión del Consejo de Gobierno, celebrada el día siete de marzo de dos mil veintitrés, fue adoptado, entre otros, el siguiente acuerdo:

14. Estudio y aprobación, si procede, de las propuestas de Gerencia.

14.03. El Consejo de Gobierno aprueba el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la UNED, según anexo.

Y para que conste a los efectos oportunos, se extiende la presente certificación haciendo constar que se emite con anterioridad a la aprobación del Acta y sin perjuicio de su ulterior aprobación en Madrid, a ocho de marzo de dos mil veintitrés.

PROPUESTA DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNED

1.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	Pág 3
2.-NORMATIVA DE REFERENCIA	Pág 5
3.-DEFINICIONES	Pág 7
4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN	Pág 9
5.-OBJETIVOS	Pág 10
6.-GARANTÍA DE LOS PROCEDIMIENTOS	Pág 11
7.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	Pág 13
7.1-ASESORÍA CONFIDENCIAL	Pág 13
7.2-COMISIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (COASEX)	Pág 14
7.3-INICIACIÓN	Pág 14
7.4-VALORACIÓN DE LOS HECHOS E INFORME	Pág 15
7.5-FINALIZACIÓN	Pág 16
7.6-PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA	Pág 18
8.-SEGUIMIENTO Y CONTROL	
9.-SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	Pág.18
ANEXO I. FORMULARIO PRESENTACIÓN DE DENUNCIA.	Pág 20
ANEXO II. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO	Pág 21
ANEXO III. DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Pág 22
ANEXO IV. FUENTES	Pág 28

1.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia son ilícitos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales. Por lo tanto, toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

La UNED declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, laboral o funcional, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano y al resto de la comunidad universitaria.

En consecuencia, la UNED se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno universitario y a garantizar la debida protección a las personas que las sufran.

Este Protocolo tiene por finalidad definir, establecer y comunicar a toda la comunidad universitaria los procedimientos de actuación destinados a la prevención, así como a la solución rápida de denuncias relativas al acoso sexual o acoso por razón de sexo, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UNED como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que estas medidas de prevención y solución tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

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

La Oficina de igualdad, en colaboración con el Centro de prevención, resolución de conflictos e inspección, en adelante CPRI, será competente para adoptar las medidas de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo y llevará acabo las siguientes acciones:

1. Publicidad y difusión de este Protocolo a través de la web de la UNED.
2. Poner a disposición del personal de la universidad Información preventiva y promover la formación adecuada en materia de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, delitos relacionados con la violencia de género, tanto en el ámbito presencial como en el virtual, este último de gran relevancia en el entorno UNED.
3. Inclusión del presente Protocolo en el Plan de igualdad de género en el ámbito de la UNED, para su registro conjunto, conforme determina 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.

1. Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación de las personas que presten servicios en la UNED, especialmente enfocadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo y al conocimiento del presente Protocolo.

2.-NORMATIVA DE REFERENCIA

La Universidad Nacional de Educación a Distancia, en cumplimiento del ordenamiento jurídico, pretende facilitar la tutela efectiva de los derechos fundamentales y de la seguridad y salud de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Para ello, al abordar la regulación de este protocolo debe tenerse en consideración la normativa de referencia en esta materia, partiendo de la **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril**, que establece en su preámbulo el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, introduciendo, además, la posibilidad de crear programas específicos de igualdad de género.

Ámbito internacional.

- Las Naciones Unidas, en la Resolución 48/104 de 1993 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b) y alentando a que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979)) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16).
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes 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 (párr. 178).

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

Ámbito europeo.

- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010), consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y diversas directivas prescriben la prevención y sanción del acoso sexual.
- En concreto, la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios: dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo; prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y alentar a quienes emplean a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11V.2011).
- Convenio sobre cibercriminalidad, firmado por el Consejo de Europa en Budapest, el 23 de noviembre de 2001.

Ámbito estatal.

- La Constitución Española de 1978, en los artículos mencionados en la Declaración de Principios.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH, trata expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define estas conductas en los 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.

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7º. d).
- 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, recoge el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo entre los derechos individuales (artículo 14. h).
- El 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, establece como infracciones muy graves, el acoso sexual cuando se produce dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13). Así mismo considera también infracción muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo (artículo. 13 bis).

3.-DEFINICIONES

- a) **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”. (Artículo 7.1 LOIEMH)*
- b) **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”. (Artículo 7.2 LOIEMH)*
- c) Según la LOIEMH *“se considerarán, en todo caso, **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3), así como toda orden de discriminar, directa o*

indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3), quedando estas conductas estrictamente prohibidas. Y además establece que “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”. (Artículo 7.4).

- d) La LOIEMH considera **discriminación directa** por razón de sexo” *la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. (Artículo 6.1)* Estableciendo expresamente que *“constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”*. (Artículo 8)
- e) La **discriminación indirecta por razón de sexo** la define como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. (Artículo 6.2)*
- f) Por su parte, el artículo 9 de la LOIEMH garantiza la **indemnidad frente a represalias**: *“se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”*.
- g) **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 como *“el cometido por 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 víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”*.

h) **Acoso por razón de orientación sexual.** Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado 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 tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

i) **Acoso por razón de identidad y expresión de género.** El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a 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.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye:

- El Personal Docente e Investigador (PDI)

- El Personal de Administración y Servicios (PAS)
- El alumnado de la UNED

Así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UNED.

Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal investigador predoctoral en formación.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UNED deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede presentar una denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

Se ha de tener presente que el ámbito donde se producen este tipo de conductas puede ser tanto presencial como virtual. Se ha de destacar que las conductas llevadas a cabo dentro del ámbito virtual pueden resultar de especial gravedad por varios motivos: se incrementa su carácter invasivo para la víctima dada la “ubicuidad” del entorno virtual en la vida cotidiana laboral y universitaria en la actualidad, entorno del que la víctima no puede prescindir ni del que se puede aislar, y porque se puede producir lo que la doctrina científica ha venido en llamar “victimización latente”, dada la dificultad cuando no imposibilidad de borrar según qué contenidos de la red.

5.-OBJETIVOS

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

Asimismo, tiene como **objetivos específicos**:

- ✓ Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.
- ✓ Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- ✓ Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, emplear las medidas cautelares legalmente procedentes, acabar con la situación de acoso y, en su caso, utilizar las medidas sancionadoras pertinentes.
- ✓ Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para facilitar a las víctimas el acceso a servicios donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias derivadas del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.-GARANTÍAS DE LOS PROCEDIMIENTOS

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

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

- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas.** La UNED adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias

deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas tendrán derecho a hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas por representaciones unitarias o sindicales a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes.** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo.** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represalias.** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia (sobre su persona, su familia o sobre sus bienes) trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, la UNED establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

7.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1.ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Oficina de igualdad de la UNED prestará Asesoría Confidencial en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, mantendrá actualizada una lista de personas de la universidad que puedan colaborar con la oficina con **formación específica** en prevención, identificación, análisis e intervención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas que formen parte de la Asesoría Confidencial quedan obligadas a participar en las actividades formativas que se convoquen.

Las funciones de la Asesoría Confidencial son de asesoramiento y asistencia a cualquier persona que se sienta víctima de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su ámbito laboral, tanto antes como durante y después de presentar la denuncia por tales hechos, si así lo solicita.

Presentada solicitud de Asesoría Confidencial, la Oficina de igualdad designará a una persona para la valoración inicial de la situación y emitirá informe al respecto cuando el caso se sustancie mediante denuncia ante el CPRI.

Todas las personas y unidades vinculadas o dependientes de la UNED tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo del proceso de investigación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18, “colaboración de las personas”, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

7.2. COMISIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (COASEX)

Se constituirá en la UNED una Comisión en materia de acoso sexual y por razón de sexo (COASEX), compuesta por los siguientes **miembros** de pleno derecho, que serán nombrados por el Rector por un periodo de dos años, renovables automáticamente:

- Dos representantes del CPRI, propuestos por la dirección del centro.
- La persona responsable de la Oficina de igualdad.
- Un técnico de prevención de riesgos laborales, especialista en psicología aplicada, propuesto por la UPRL.
- Un miembro del Servicio de Psicología Aplicada de la Facultad de Psicología de la UNED (en adelante SPA), propuesto por la dirección del Servicio.

7.3. INICIACIÓN

El procedimiento se iniciará por denuncia, que podrá ser presentada de manera escrita o verbal por quienes ostenten legitimidad activa, que comprende:

- ✓ Toda persona que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y/o su representante legal.
- ✓ La representación del personal y del alumnado.
- ✓ Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria y tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la UNED

Cuando la denuncia se formule de forma escrita, se hará a través de la Sede Electrónica de la UNED, en las oficinas físicas de asistencia en materia de registro o por cualquiera de los medios previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante un escrito de reclamación dirigido al CPRI.

En el Anexo I se incluye el modelo de escrito de presentación de denuncia.

En el caso de que la denuncia sea verbal, se hará ante el CPRI y será necesaria su formalización en un acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha denuncia.

A la denuncia se adjuntará el informe realizado por la Asesoría Confidencial, en caso de haberse solicitado.

La persona afectada por una conducta susceptible de ser constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo que haya presentado una denuncia, tendrá derecho a obtener una respuesta, en todo caso, en el menor tiempo posible.

Cuando la denuncia haya sido presentada por una tercera persona, o se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Oficina de Igualdad, la presunta víctima deberá ser informada con celeridad para que ratifique por escrito la denuncia y poder así intervenir según el presente Protocolo.

7.4. VALORACIÓN DE LOS HECHOS E INFORME

Una vez recibida la denuncia, en un plazo máximo de 5 días, el CPRI llevará a cabo un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con objeto de convocar a la COASEX, que decidirá sobre la admisión o inadmisión a trámite de la denuncia.

Cuando se considere necesario para garantizar la protección de las personas implicadas, previa audiencia a las mismas, el CPRI podrá proponer motivadamente cualquier **medida cautelar**, proporcional a las circunstancias del caso, que se considere oportuna para evitar mayores perjuicios durante la tramitación del procedimiento incluido, en su caso, el traslado provisional de la persona denunciante.

La COASEX tendrá un plazo máximo de 10 días para acordar:

- La inadmisión a trámite de la denuncia, que deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona reclamante.
- Resolución informal. En el caso de que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrán proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en un futuro.
- La admisión de la denuncia y nombramiento de una persona miembro de la COASEX para realización de un informe de valoración inicial en el plazo de 15 días máximo, para cuya elaboración deberá:
 - Entrevistar por separado a las partes (persona denunciante y denunciada), que podrán acudir acompañadas por su representante legal, sindical, delegado de prevención u otra persona de su confianza.
 - Revisar la documentación previa que haya sido puesta a su disposición.

Asimismo, podrá solicitar declaración, celebrar reuniones o requerir documentación a las personas o unidades afectadas.

Cuando la COASEX lo considere necesario podrá designar una persona **experta** en la materia, perteneciente a la UNED o ajena a la misma, con nombramiento para participar exclusivamente en la valoración del caso concreto para el que se requiera su colaboración.

7.5. FINALIZACIÓN

Una vez recibido el informe de valoración inicial, la COASEX procederá a su estudio, valoración y enmienda, en su caso, en el plazo de 5 días, y elaborará y remitirá al CPRI el **informe de conclusiones definitivo**, que deberá incluir, al menos, la siguiente información:

- Composición de la COASEX
- Escrito de denuncia
- Informe de la Asesoría Confidenciacia, si se hubiera solicitado
- Antecedentes del caso
- Informe de valoración inicial
- Actuaciones practicadas
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones

En el caso de que del informe de valoración inicial y/o del informe de conclusiones definitivo resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la COASEX podrá proponer al CPRI la realización de las actuaciones que considere oportunas, teniendo en cuenta en todo caso el impacto de aquellas conductas en el marco del imprescindible fomento de la cultura del cumplimiento en la UNED.

A la vista del informe, el CPRI realizará alguna de las siguientes acciones:

1. La propuesta de suspensión del procedimiento y su elevación al rector para su traslado al Ministerio Fiscal, cuando de lo actuado se desprendan indicios racionales de una posible infracción penal.
2. La propuesta de archivo del expediente, acompañado, en su caso, de propuesta de pautas de actuación y medidas preventivas.
3. La propuesta al Rectorado de inicio del procedimiento disciplinario por la comisión de otro tipo de falta distinta al acoso sexual o por razón de sexo y tipificada en la normativa vigente.
4. La propuesta al Rectorado de inicio del procedimiento disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual o por razón de sexo.
5. Las anteriores propuestas, antes de su elevación al Rectorado, serán comunicadas a la persona denunciante y a la denunciada, para que puedan alegar lo que a su derecho convenga, en el plazo de 5 días.
6. El CPRI remitirá información estadística sobre las actuaciones y las resoluciones adoptadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la Oficina de Igualdad de la UNED.

7.6. PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA

Si se constatará la existencia de acoso sexual o por razón de sexo una vez resuelto el procedimiento disciplinario en su caso tramitado, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata medidas conducentes a favorecer la recuperación y protección de la víctima, tales como:

- a) Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- b) Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento.

8.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

El CPRI registrará los informes emitidos por la COASEX y los remitirá a las personas titulares de los Departamentos, Servicios y Unidades que tengan competencias para implantar las medidas que en los mismos se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al CPRI, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas. Adicionalmente, con carácter general y especialmente cuando se produzca la reincorporación de personas que hayan estado en situación de baja laboral tras presentar una reclamación de acoso, se deberá vigilar la inexistencia de eventuales represalias y/o cualquier otro tipo de hostilidad hacia aquellas en el entorno de trabajo. La Oficina de Igualdad colaborará con el CPRI llevando a cabo un seguimiento estadístico de las reclamaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo presentadas en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo y, preservando la intimidad de las partes afectadas, informará al Pleno de la Comisión de Igualdad de la resolución adoptada en cada caso.

9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su ámbito de aplicación, la Oficina de Igualdad realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y sus resultados, que se elevará al Consejo de Gobierno de la Universidad Nacional de Educación

a Distancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando señala que: “Las Administraciones Públicas que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales o colectivos o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, deberán aplicar el principio de proporcionalidad y elegir la medida menos restrictiva, motivar su necesidad para la protección del interés público así como justificar su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias. Asimismo, deberán evaluar periódicamente los efectos y resultados obtenidos”

Por acuerdo del Consejo de Gobierno, si, como consecuencia de dicho informe, se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de sus objetivos, se abrirá un proceso de modificación del Protocolo, impulsado por la Oficina de Igualdad, con la intervención de las partes implicadas en su aplicación.

a Distancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando señala que: “Las Administraciones Públicas que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales o colectivos o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, deberán aplicar el principio de proporcionalidad y elegir la medida menos restrictiva, motivar su necesidad para la protección del interés público así como justificar su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias. Asimismo, deberán evaluar periódicamente los efectos y resultados obtenidos”

Por acuerdo del Consejo de Gobierno, si, como consecuencia de dicho informe, se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de sus objetivos, se abrirá un proceso de modificación del Protocolo, impulsado por la Oficina de Igualdad, con la intervención de las partes implicadas en su aplicación.

ANEXO I

FORMULARIO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA
POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A la atención del Centro de prevención, resolución de conflictos e inspección (CPRI)

PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
Dirección electrónica a efectos de notificaciones:
E-mail:
Vinculación con la UNED:
Puesto de trabajo:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA

Nombre y Apellidos (si se conoce):
Teléfono de contacto (si se conoce):
E-mail (si se conoce):
Vinculación con la UNED (si se conoce):
Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Adjuntar cualquier documentación o medio de prueba que considere oportuno, numerando las hojas que sean necesarias

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos

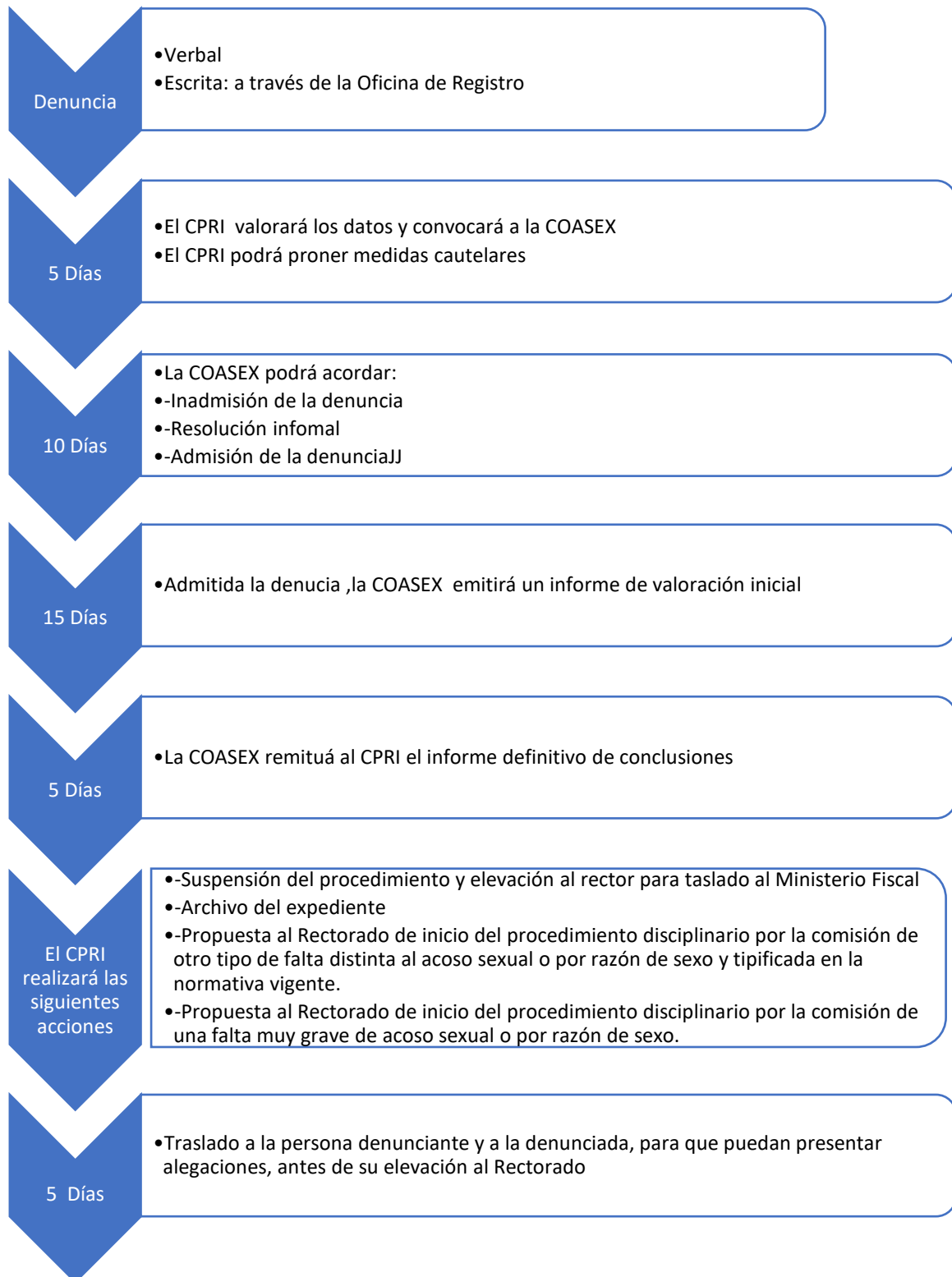
Firma de la persona interesada/representante:

Nombre y Apellidos:

Lugar y fecha:

ANEXO II

VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCESO



ANEXO III

DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS DE CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Clasificaciones orientativas

Cualquier intento de acotar, si quiera con carácter no exhaustivo, un listado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo constituye un ejercicio 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. En este sentido, y con mera intención descriptiva y pedagógica, se presentan a continuación algunas clasificaciones y ejemplos que puedan orientar la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la UNED.

De la doctrina científica y la jurisprudencia se desprenden dos tipos de acoso sexual:

- **Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral (o académico) intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral/académica evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, suspenso, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual que afecta generalmente al entorno, al ambiente de trabajo o estudio, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo o sobre su progreso académico. En este caso se trataría del acoso por parte de compañeros o compañeras de trabajo o estudio, o de otros colectivos universitarios, ocupen o no un puesto de jerarquía superior. Así mismo, dentro del acoso sexual ambiental es posible distinguir dos subtipos:

- Por un lado, el ACOSO SEXUAL POR AMBIENTE, que no pretende conseguir cooperación sexual, pero son comportamientos físicos, verbales y simbólicos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.
- Y por otro, el ACOSO POR ATENCIÓN SEXUAL INDESEADA, en el que una persona recibe una atención sexual indeseada y no correspondida (sigue siendo acoso ambiental porque no media chantaje, pero son conductas más invasivas y personalizadas que el mero ambiente sexista).

• **Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por una persona que ocupa un puesto superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo (o estudio) de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional/académica, el salario, etc. Quienes acosan tienen poder para decidir sobre la relación laboral (o el progreso académico), es decir, ocupan puestos jerárquicamente superiores o pueden influir en las decisiones que desde estos puestos se toman. Es la forma más grave de acoso sexual.

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por ambiente sexista** los siguientes comportamientos:

- Bromas o chistes o gestos de contenido sexual que resultan desagradables o incluso ofensivos.
- Comentarios sexuales de carácter grosero que resultan molestos.
- Se exhiben materiales que resultan ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico (por ejemplo, en un aula, despacho, correos electrónicos, etc.).

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por atención sexual indeseada** los siguientes comportamientos:

- Se intenta que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee (sobre su vida sexual o la de quien intenta forzar la conversación).
- Alguien es objeto de comentarios sexuales sobre su persona que le resultan ofensivos (por ejemplo, sobre su apariencia, o sobre sus preferencias o hábitos sexuales).

- Alguien es objeto de una especial atención o amabilidad hacia su persona, y este trato le incomoda porque percibe un interés sexual al que no desea corresponder.
- Miradas exageradas o lascivas que incomodan.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo.
- Repetidas invitaciones a quedar fuera de la universidad para salir de copas o tomar algo, pese a manifestaciones de rechazo.
- Tocamientos, rozamiento o caricias con carácter deliberado, innecesario y más o menos sutil, que incomodan.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo** los siguientes comportamientos:

- Insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (por ejemplo, un trato preferente laboral o académico) por someterse a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Insinuaciones de recibir algún tipo de represalia (laboral, académica u otra) si no se accede a cooperar con ciertos requerimientos o invitaciones sexuales.
- Represalias puntuales por negarse a acceder a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales de una persona (si las represalias fueran reiteradas y sistemáticas a partir de dicha negativa pasarían a considerarse acoso sexista)

Las conductas constitutivas de **acoso sexual** pueden ser muy variadas y de distinta intensidad. En ocasiones se produce un solo episodio, y en otras se dará una repetición de estas o distintas conductas. Podemos estar ante conductas de carácter verbal, no verbal o físicas, con muy distinta tipología, como pueden ser miradas y gestos, realizar observaciones de doble sentido o insinuantes, bromas, mostrar material pornográfico, realizar propuestas comprometedoras, manoseo, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales con o sin chantaje incluido, etc.

Una clave para detectar lo que constituye **acoso sexual** es que se trata de una conducta de carácter sexual indeseada, no bienvenida y no solicitada por la persona afectada, que atenta contra su dignidad y se juzga incorrecta en el ámbito de las relaciones laborales o académicas.

Estas claves resultan especialmente útiles para detectar también situaciones de acoso sexual en las que se vea involucrado el alumnado universitario, dado que son más inclusivas que la conceptualización más generalizada del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, donde se suele entender como toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección empresarial o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

La política en materia de acoso sexual que se acordó en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004 ponía de relieve que el **acoso sexual** se refiere a un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona objeto de este, que lo considera impropio. Por tanto, recomendaba que para distinguir el acoso sexual de las relaciones sexuales o sociales que se establecen en un marco de libertad y reciprocidad, es importante que la persona objeto del comportamiento que no desea y juzga impropio, comunique claramente a quien ha iniciado esa conducta que no es bien recibida y la considera inaceptable (ya sea mediante comunicación directa, o a través de una tercera persona). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la expresión asertiva de dicho rechazo es más fácil que se produzca entre iguales, que cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se sienta intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica (laboral, académica o social). Por lo tanto, no es un requisito imprescindible y, de hecho, la LOIEMH no lo incluye en su definición del acoso sexual.

La política de la OIT recomienda que la persona que considere ser o haber sido víctima de acoso sexual tome tan pronto como sea posible unas notas personales que describan el incidente o incidentes, sin olvidar datos básicos como fecha, lugar y otras personas presentes o que tengan conocimiento de ello. La OIT describe diversos comportamientos susceptibles de constituir **acoso sexual** cuando resultan no deseados e impropios, y que clasifica en las siguientes categorías:

- Comportamientos físicos de carácter sexual: tocamientos, palmadas, pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado.
- Conducta verbal de carácter sexual: insinuaciones verbales, comentarios de tipo sexual acerca de la apariencia física, solicitud de favores sexuales, o las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas.
- Conducta verbal ofensiva: chistes de carácter sexual, flirteo ofensivo, observaciones lascivas, comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona.
- Conducta no verbal de carácter sexual: exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.

Acoso por razón de sexo puede entenderse toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada por personas que ocupan puestos de jerarquía tanto superior, como igual o inferior y que tiene relación o como causa los estereotipos o prejuicios de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, por el hecho de ser mujer u hombre, con frecuencia para forzarla a que se vaya. En general se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo (o estudio) de la víctima, y pudiendo poner en peligro su empleo (o progreso académico), en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares. Es decir, lo que diferencia el acoso sexista del mero acoso psicológico o laboral es el motivo sexista desencadenante de las conductas hostigadoras, el contenido sexista de alguna de las mismas (por ejemplo, insultos o burlas sexistas) y su carácter discriminatorio por razón de género.

A modo de ejemplo, pueden constituir **acoso por razón de sexo** los siguientes comportamientos (lista no exhaustiva) y en general cualquiera de los que constituyen acoso laboral/psicológico cuando estén fundamentalmente desencadenados por o relacionados con los estereotipos y prejuicios de género, en función del sexo u opción sexual de la víctima. Es decir, cuando las conductas hostigadoras se dirigen hacia la víctima no por su identidad individual sino por razón

de ser mujer u hombre (y las expectativas o prejuicios de género que ello despierta en la persona acosadora) o porque ha reclamado o ejercido derechos en materia de igualdad de género:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo (o sobre los conocimientos, y las habilidades de las mujeres o de los hombres en general).
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico, ideología u opción sexual. Por ejemplo, comentarios homófobos, insultos sexistas, descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria.
- Las burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, por no someterse a un acoso sexual previo o por denunciarlo.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

ANEXO IV FUENTES

- Resolución de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades por la que se adapta 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 los organismos públicos vinculados a ella, al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019)
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la Agencia española de protección de datos (2019)
- Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (acoso por razón de sexo) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid. (2016)
- Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso (2016)
- Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de la Universidad de La Laguna (2014)
- Resolución de 28 de julio de 2011, sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla. EMAKUNDE-Instituto vasco de la mujer (2011)

- Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral en la UNED, de 27 de octubre de 2020.
- Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, presentada el 4 de octubre de 2021.