



**PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL,  
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA  
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ**

Aprobado por el Consejo de Gobierno en reunión del 28 de julio de 2011

**Unidad de Igualdad**



**UNIVERSITAT  
JAUME I**

**Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental**

## PREÁMBULO

La Universitat Jaume I de Castelló es una entidad pública que tiene como misión la creación y la transmisión de conocimientos y valores y el desarrollo cultural, científico y tecnológico en el territorio y de la sociedad en la que está inserta.

Uno de sus objetivos es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, en lo referente a sus relaciones con la universidad, generando, para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, y saludables tanto desde el punto de vista físico como psicosocial.

Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universitat Jaume I sea un espacio libre de violencia —física o psíquica— contra las personas y exento de discriminación —basada en el sexo, la edad, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la condición u orientación sexual, la diversidad funcional, el estado civil, las creencias religiosas, y/o cualquier otra circunstancia personal o social. Para ello, la Universitat Jaume I reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales y la salud de las personas que integran la comunidad universitaria.

Tiene que prestarse especial atención, de acuerdo con lo previsto por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres (de ahora en adelante, Ley de Igualdad), a las situaciones de violencia sobre las mujeres, con insistencia en la prevención y la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat Jaume I.

En virtud de estos antecedentes, la Universitat Jaume I declara los siguientes principios como fundamentos y guía de su actuación:

**Primero.** La Universitat Jaume I manifiesta su actitud de tolerancia cero ante la violencia, física o psíquica, ejercida en el ámbito de la comunidad universitaria.

**Segundo.** La Universitat Jaume I considera cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.

**Tercero.** La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la institución académica, que debe actuar, también en este ámbito, como referente de la sociedad en su conjunto.

**Cuarto.** Como manifestación específica de la violencia sobre las mujeres, de acuerdo con la Declaración de la ONU (Pekín, 1995), la Universitat Jaume I considera intolerables las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

**Quinto.** Los comportamientos aludidos ocasionan, además, daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Universitat Jaume I y empañan su crédito y su reputación. Por lo tanto, toda persona tiene derecho a solicitar el amparo de la Universitat Jaume I ante cualquier conducta indebida.

**Sexto.** La Universitat Jaume I sancionará las conductas y actitudes violentas y, con especial contundencia —por lo que tiene de discriminatoria, y además, supone—, la violencia sobre las mujeres. El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se sancionará.

**Séptimo.** La Universitat Jaume I considera que la gravedad de estas conductas (derivada del desprecio que conllevan para la dignidad de las personas), la especial complejidad de las situaciones que se deben tratar y la precisión y la delicadeza con que han de abordarse, requieren de la disposición de mecanismos de resolución específicos *ratione materiae*. Para ello, se prevé un *sistema de doble fase* mediante el cual, sin perjuicio del procedimiento disciplinario que, de acuerdo con la normativa aplicable, corresponda, en su caso, incoar, se desarrollarán las acciones de indagación e informe *especializado* necesarios para determinar la existencia efectiva de la situación denunciada y, si de ellas se infiriese dicha existencia, dar paso al correspondiente procedimiento resolutorio que, acorde con la gravedad de la conducta perpetrada, podrá consistir en la posibilidad de una solución consensuada (con la intervención de la Sindicatura de Agravios) o, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

**Octavo.** La Universitat Jaume I, asimismo, y adoptando una actitud proactiva, formulará y aplicará estrategias que incluyan elementos de prevención y de gestión tendentes a erradicar estas conductas o, en su caso, a reducir la frecuencia y la gravedad.

Por todo lo anterior:

- Se dota de un procedimiento específico de actuación ante los casos de violencia sobre las mujeres, acoso sexual o acoso por razón de sexo;
- Se dota de un procedimiento específico de actuación ante los casos de acoso laboral u otras conductas indebidas; y
- Se compromete a poner ambos procedimientos en conocimiento de la comunidad universitaria y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica;
- Garantiza el derecho a invocar la incoación de los procedimientos previstos en este Protocolo y de aquellos ordinarios de carácter disciplinario que procediesen sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES COMUNES**

### **Artículo 1. Objeto del presente Protocolo**

El objeto de este Protocolo es definir las pautas que permitan:

- a) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y «conductas inapropiadas». La prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación y la información de todas las personas que integran la comunidad universitaria.
- b) Si, a pesar de las medidas preventivas, se produjese una situación de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas», el presente Protocolo establece las medidas necesarias para:

- identificarla,
- investigarla, y
- emitir un informe y proponer una vía de solución, minimizando sus consecuencias en el entorno académico, y garantizar en todo caso la protección de los derechos de la víctima.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

1. Este Protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran la comunidad universitaria, es decir, PAS, PDI, estudiantado y cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la Universitat Jaume I (en este último caso, siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria).
2. Además, quedará bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el apartado 1 cuya relación con la Universitat Jaume I hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) a causa de una situación de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas» y que invoque el presente procedimiento en el plazo de tres meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.

## **Artículo 3. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial**

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat Jaume I, tiene derecho a presentar comunicación o denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

## **Artículo 4. Definiciones**

1. Se entiende por acoso *laboral*, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento, reiterado y prolongado en el tiempo 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. La exposición a estas conductas se da en el ámbito de una relación laboral o funcional y supone un riesgo importante para la salud.

Se consideran comprendidas las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivo, en el anexo I de este Protocolo.

2. Se entiende por acoso *sexual*, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se entiende por acoso *por razón de sexo*, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o los efectos de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. Se entienden incluidas en las categorías definidas en los apartados 2 y 3 las conductas y actitudes a las que, con carácter no exhaustivo, se refiere la nota técnica de prevención n.º 507 («Acoso sexual en el trabajo»), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración).<sup>1</sup>
5. Se entiende por conductas *inapropiadas en el ámbito laboral o funcionarial* los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso. Se entienden incluidas en esta categoría las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivo, en el anexo I del presente Protocolo.
6. Se entiende por conductas *inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas* aquellas conductas no consentidas y no encuadradas en las definiciones de «acoso sexual» y «acoso por razón de sexo», previstas en los apartados 2 y 3 de este artículo.

---

<sup>1</sup> PÉREZ BILBAO, Jesús y SANCHO FIGUEROA, Tomás (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), órgano técnico de asesoramiento de la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, hace referencia, entre esas conductas a:

a) Conductas violentas: «contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) que puede ser variada e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de la otra persona hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales».

b) Conductas verbales: «insinuaciones sexuales molestas; proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de dejar claro que esta insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos».

c) Conductas no verbales: «exhibición de fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, silbidos, miradas impúdicas o hacer ciertos gestos».

Cfr.:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_507.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf)

7. La prohibición del acoso sexual y de las conductas inapropiadas comprende tanto los comportamientos desarrollados en la Universitat Jaume I como los que se produzcan en funciones sociales relacionadas con el ámbito académico, durante viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto universitario.

### **Artículo 5. Tipificación**

1. El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen, según la normativa laboral y administrativa aplicable, infracciones muy graves. Asimismo, el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal.

2. Las «conductas inapropiadas» serán también tratadas de acuerdo con lo que prevé el presente Protocolo y se prestará especial atención a la concurrencia de circunstancias cualificadas. Se considerarán circunstancias cualificadas en los supuestos de «conductas inapropiadas»:

- Si el acoso o la conducta inapropiada se ha perpetrado por PDI o PAS: la condición de estudiante o de becaria de la víctima o el carácter temporal del contrato o de la relación jurídica que vincule a la víctima con la Universitat.

- La posición de superior jerárquico o jerárquica de quien comete la «conducta inapropiada» respecto de la persona reclamante.

- La reincidencia de la persona denunciada.

- Las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

3. La denuncia *falsa* por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de las oportunas acciones disciplinarias y, por supuesto, también, civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.

### **Artículo 6. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo**

1. Toda persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Protocolo ha de hacerlo en el plazo máximo de tres meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación o queja o, si esta se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2. En el caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, remitirá una solicitud escrita a la

CTA<sup>(\*)</sup>. En dicho escrito tienen que constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. La CTA, en atención a las circunstancias concurrentes alegadas, decidirá si la reclamación ha de examinarse a pesar del retraso.

3. El personal con responsabilidad jerárquica (mandos, directivos y directivas) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso o de «conductas inapropiadas» que cometa su personal subordinado o puedan afectar a sus equipos; de la misma manera, están obligados a informar a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso o de «conductas inapropiadas» que se produzca en su ámbito de dirección. Pueden tener efectos disciplinarios, de acuerdo con la normativa vigente, tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de las mismas, si fueran conocidas.

4. Igualmente, la representación del personal tiene que comunicar a la Universitat Jaume I aquellos comportamientos o conductas que puedan propiciar el acoso laboral, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y de los que tenga conocimiento.

### **Artículo 7. La reclamación o denuncia de la situación de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo) o «conductas inapropiadas»**

1. Se consideran legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo:

*a)* La persona que, siendo miembro de la comunidad universitaria, se considere víctima de una conducta de acoso laboral, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de «conductas inapropiadas».

*b)* La persona que, siendo miembro de la comunidad universitaria, tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso laboral, de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de una «conducta inapropiada». En este supuesto, la CTA ha de solicitar la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

*c)* Las organizaciones sindicales con representación en la Universitat Jaume I, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso de la persona ofendida.

La Universitat Jaume I reconoce el papel de las organizaciones sindicales por lo que respecta a la representación, a lo largo de todo el procedimiento, de cualquier persona protegida que así lo desee y lo manifieste expresamente, en relación con los asuntos objeto del presente Protocolo. El consentimiento de la persona representada

---

<sup>(\*)</sup> CTA: Comisión Técnica contra el Acoso (ver el artículo 10 y sucesivos del presente Protocolo).

puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, si procede, ha de ser también expresa.

2. La Universitat Jaume I, a través de la instancia habilitada para ello, y a la que se hará referencia más adelante, proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la asistencia que corresponda, que incluirá, si procede, el asesoramiento.

3. La reclamación o denuncia se realizará por escrito en todos los casos, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo II, y la firmará la persona u organización que la formula.

4. La comunicación puede dirigirse, indistintamente, a los órganos siguientes:

- a)* La CTA;
- b)* La Sindicatura de Agravios;
- c)* La Unidad de Igualdad;
- d)* La Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental;
- e)* El Servicio de Recursos Humanos;
- f)* El vicerrectorado competente en materia de estudiantado;
- g)* El vicerrectorado competente en materia de PDI;
- h)* El vicerrectorado competente en materia de PAS.

La presentación de la reclamación o denuncia se llevará a cabo necesariamente a través de alguno de los medios siguientes:

- El Registro General de la Universitat Jaume I;
- Los registros auxiliares de la UJI;
- Los registros de la Administración General del Estado;
- Los registros de la Administración de la comunidad autónoma;
- Las oficinas de correos, mediante envío certificado en sobre abierto;
- A través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

Cuando el órgano destinatario no sea la CTA, aquel ha de recibir la reclamación o denuncia e, inmediatamente, la tiene que trasladar a la CTA.

5. Las personas que componen los órganos receptores o destinatarios de la reclamación o de la denuncia quedan obligadas por un deber de confidencialidad, relativo a los hechos de los



que tengan conocimiento, así como por lo que atañe a la identidad de las personas implicadas en aquellos.

6. La CTA pondrá a disposición de la víctima, inmediatamente, en caso necesario, atención médica, psicológica y social, a través de medios propios de la Universitat Jaume I o a través de recursos externos.

### **Artículo 8. Respeto a los derechos de las partes**

La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la denunciante como la persona demandada. El procedimiento ha de garantizar, en todo caso, los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, el derecho de la persona demandada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

### **Artículo 9. Protección y garantía de indemnidad**

La Universitat Jaume I se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas», las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), las que formen parte de la CTA, la Sindicatura de Agravios o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios por materias comprendidas en el ámbito del presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá, igualmente, a la CTA, sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada y/o para la propia Universitat, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.

### **Artículo 10. La Comisión Investigadora en Reclamaciones por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo (CTA)**

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, la Universitat Jaume I ha resuelto constituir la Comisión Investigadora en Reclamaciones por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y «conductas inapropiadas» (a partir de ahora, CTA), mediante el acuerdo del Consejo de Gobierno, reunido en sesión número 13, con fecha 28 de julio de 2011.

## **Artículo 11. Composición**

1. La CTA está formada por:

- Una delegada o delegado de Prevención (su elección se efectuará por y entre las propias delegadas y delegados de Prevención). Ejercerá las funciones de secretaría de la CTA.
- La Dirección de la Unidad de Igualdad (o, por delegación de esta, una técnica o técnico en Igualdad de dicha Unidad). Ejercerá la presidencia de la CTA en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Una técnica o técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental que designará el Rectorado o persona en quien delegue.
- La Dirección del Servicio de Recursos Humanos. Ejercerá la presidencia de la CTA en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral.

Todas las personas integrantes de la CTA serán nombradas por el Rectorado.

La presencia de mujeres y hombres en la CTA se ajustará al criterio de la paridad.

2. Todas las personas integrantes de la CTA acreditarán formación suficiente y adecuada en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación. Dicha acreditación será efectiva en el momento mismo de la constitución de la CTA. La Unidad de Igualdad informará al Rectorado sobre la suficiencia e idoneidad, si procede, de la formación en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación de las personas que compongan la CTA.

3. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas que formen parte de la CTA.

En los supuestos en los que una de las personas integrantes de la CTA quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, el Rectorado procederá al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas que forman parte de la comunidad universitaria. El nombramiento de esta persona respetará, en todo caso, el principio de composición paritaria de la CTA y la exigencia de formación suficiente y adecuada en materia de género, igualdad de mujeres y hombres, y no discriminación.

## **Artículo 12. Funciones**

La CTA no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias. La CTA es un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las funciones de la CTA son las siguientes:

1. Recepción de las reclamaciones y denuncias en materia de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas» que sean presentadas.
2. Intervención en los supuestos de reclamaciones y denuncias en materia de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas». La intervención de la CTA comprende las actuaciones siguientes:

*a)* Investigación de los supuestos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y «conductas inapropiadas» a fin de verificar hasta qué punto hay base racional en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso.

*b)* Recepción y audiencia a las partes (parte reclamante o demandante y parte demandada).

*c)* Recepción y audiencia a testigos.

*d)* Recepción de documentación aportada por las partes.

*e)* Recepción de dictámenes periciales aportados por las partes; asimismo, la CTA, cuando lo considere oportuno, podrá instar de oficio la realización de peritaciones. A las personas que desarrollen actuaciones periciales les serán de aplicación las mismas reglas en materia de abstención y recusación que a las personas que formen parte de la CTA y por idénticas causas.

*f)* Elaboración de un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de reconducción, según corresponda, del contencioso a un procedimiento de mediación ante la Sindicatura de Agravios, de apertura de expediente disciplinario y/o, si procede, presentación de denuncia ante los órganos del Orden Jurisdiccional Penal. El informe se elevará al Rectorado en el plazo de 45 días naturales, a contar desde el día siguiente de la recepción de la reclamación o denuncia.

El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen la CTA.

3. Para llevar a cabo estas funciones la CTA estará dotada de los recursos y competencias necesarios para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

4. El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, con protección y respeto siempre de la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia o reclamación. Igualmente, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en lo que se refiere a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

### **Artículo 13. Funcionamiento**

1. La dirección del Servicio de Recursos Humanos ejercerá las funciones de presidencia de la CTA en las reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral.

2. La dirección de la Unidad de Igualdad ejercerá las funciones de presidencia de la CTA en las reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. La delegada o delegado de Prevención presente en la CTA ejercerá las funciones propias de la secretaría y actuará como fedatario o fedataria de todas las actuaciones de la CTA.

4. Corresponden a la presidencia las funciones siguientes:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que formen parte y, en su caso, de las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tenga que tratar en cada reunión.

5. Corresponden a la secretaría las funciones enumeradas a continuación:

- El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen la CTA y, en su caso, a las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones de la CTA.

6. Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión y no se pueden enviar o transmitir a las personas que componen la CTA por correo (postal, interno o electrónico) ni ponerlas a disposición de aquellas mediante ningún soporte que permita o facilite la divulgación general del contenido.

7. El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse al expediente de instrucción corresponde al Servicio de Recursos Humanos. Las personas que componen la CTA pueden consultar las actas, mediante su lectura, *in situ*, en las dependencias del Servicio de Recursos Humanos y en presencia de un funcionario o funcionaria de este servicio.
8. Las personas que componen la CTA pueden solicitar de la secretaría de la CTA la expedición del correspondiente testimonio escrito en el que consten los acuerdos literales a que ha llegado la comisión y la fecha de los mismos.
9. Las actas las firmará quien ejerza la secretaría de la CTA, con el visto bueno de la presidencia.
10. La CTA actúa siempre en pleno.
11. El quórum de constitución de la CTA es de la mitad más uno o una de sus miembros en primera convocatoria, y de la mitad de sus miembros, en segunda convocatoria.
12. Los acuerdos en el seno de la CTA se aprueban por mayoría simple.
13. El voto es secreto. Las personas que componen la CTA pueden, si lo desean y tras la votación correspondiente, manifestar y razonar el sentido de su voto ante la comisión.
14. En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, será aplicable el Reglamento general de funcionamiento de los órganos y comisiones de la Universitat Jaume I (aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión número 4, de fecha 10 de junio de 2004).

#### **Artículo 14. Deberes de secreto y discreción profesional**

1. De conformidad con el artículo 53.12 del Estatuto básico del empleado público, las personas que conforman la CTA guardarán secreto sobre las materias clasificadas u otras, cuya difusión esté prohibida legalmente, con especial referencia a los datos protegidos por la legislación de protección de datos de carácter personal y, muy especialmente, aquellos que afecten a la intimidad de las personas.
2. Igualmente, las personas que componen la CTA mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público. Este deber de discreción se refiere, especialmente, a:
  - Las deliberaciones de la comisión;
  - El recuento de votos de las votaciones que tengan lugar durante las reuniones;
  - Sobre el sentido de los votos que se hagan públicos en el ámbito de actuación de la comisión.

### **Artículo 15. Del procedimiento ante la CTA**

1. Una vez que la CTA haya recibido la reclamación o denuncia solicitará las declaraciones escritas de las partes y, si procede y si lo estimase necesario, de testigos.
2. La CTA llevará a cabo un examen exhaustivo de la información y decidirá sobre la necesidad de una vista oral. En el caso de decidir no celebrar dicha vista oral dará a conocer los motivos específicos de la decisión. Si la vista oral se celebra las partes tendrán derecho a estar presentes. De esta vista se levantará acta. Las partes tienen derecho a examinar esta acta y a obtener una copia literal de la misma.
3. La persona que formula la reclamación o denuncia y la persona demandada tienen derecho a hacerse representar y acompañar por un o una representante del personal o por cualquier otra persona, de su elección, perteneciente a la comunidad universitaria.
4. En un plazo máximo de 45 días naturales la CTA dará por finalizado el procedimiento, y emitirá un informe escrito y razonado donde:
  - Se declarará acreditada la consistencia de la reclamación o denuncia, se propondrá la apertura del procedimiento de solución correspondiente a la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes (mediación ante la Sindicatura de Agravios o, si procede, apertura de expediente disciplinario) y, en su caso, otras medidas internas (cambios de lugar de trabajo, etc.) que se estimen convenientes para la mejor solución de la situación. Asimismo, cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, se recomendará que la Universitat curse la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales; o bien,
  - Se declarará no acreditada la consistencia de la reclamación o denuncia y, en este caso, se recomendará el sobreseimiento de aquella. Si, según la opinión de la CTA, ha quedado probada la falsedad de los hechos denunciados y la existencia de mala fe en la parte denunciante, podrá calificar el hecho como «denuncia falsa» y proponer la apertura del expediente disciplinario correspondiente.

La CTA elevará su informe al Rectorado y lo comunicará a las partes afectadas.

### **Artículo 16. Medidas accesorias**

Si el resultado del informe de la CTA es la propuesta de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el Rectorado decidirá, a petición de la parte o partes afectadas y con un informe previo de la CTA sobre la existencia objetiva de actitudes o conductas de represalia contra la parte denunciante, el posible cambio de lugar de trabajo

o de grupo académico (en el caso del estudiantado) de la persona denunciante, sin que suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales o académicas.

### **Artículo 17. La mediación de la Sindicatura de Agravios**

1. Cuando el informe de la CTA considere probada la comisión de una o varias conductas inapropiadas sin que concurra ninguna circunstancia agravante de las enumeradas en el artículo 5.3 del presente Protocolo, propondrá la posibilidad de resolver el conflicto a través de la mediación, oficiada por la Sindicatura de Agravios de la Universitat.
2. El procedimiento de mediación no puede prolongarse más de 30 días hábiles.
3. Si la parte reclamante o denunciante rechaza este mecanismo de solución o este resulta inviable según el parecer de la Sindicatura, o se había intentado por las partes sin conseguir avenencia (y, en este caso, si la parte ofendida mantiene su propósito de reclamar), la Sindicatura de Agravios emitirá un informe sumario sobre las actuaciones realizadas y su resultado y trasladará de inmediato dicho informe y la reclamación o denuncia al Rectorado.

### **Artículo 18. La apertura de expediente disciplinario**

1. Cuando el informe de la CTA considere probada la concurrencia de indicios suficientes de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) o de comisión de una o diversas conductas inapropiadas y concurra alguna circunstancia calificada de las enumeradas en el artículo 5.2 del presente Protocolo, propondrá al Rectorado la incoación del correspondiente expediente disciplinario.
2. El procedimiento disciplinario se substanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada.
3. Constituido el órgano instructor del expediente disciplinario la CTA trasladará inmediatamente a este el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria, desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.

### **Artículo 19. Medidas cautelares**

Una vez iniciado el procedimiento (desde la presentación de la reclamación o denuncia) y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y en atención a la protección de los derechos de esta, el órgano actuante (la CTA o, en su caso, la Sindicatura de Agravios o el órgano instructor del expediente disciplinario, según el momento procesal) propondrá al Rectorado la adopción de medidas cautelares que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento o grupo de la víctima. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

## **Artículo 20. Seguros**

La Universitat Jaume I constituirá una garantía, a través de una póliza de seguros, que cubra la eventual responsabilidad civil en la que puedan incurrir las personas que componen la CTA, en el ejercicio de sus funciones en el ámbito funcional de dicha Comisión, así como la persona que ocupa la Sindicatura de Agravios y las personas que integran el órgano instructor del expediente disciplinario que, si procede, se abra.

## **CAPÍTULO II. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL**

### ***Sección 1.ª Prevención***

#### **Artículo 21. Prevención**

La Universitat Jaume I, a través de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental, diseñará y aplicará las estrategias necesarias para divulgar el presente Protocolo y hacerlo accesible a las personas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

La Universitat Jaume I incluirá en sus planes de formación (PDI, PAS) contenidos específicos dirigidos a la prevención de este tipo de situaciones.

Así mismo, la Universitat Jaume I incluirá el acoso laboral dentro de sus planes de evaluación de riesgos laborales.

### ***Sección 2.ª Protección***

#### **Artículo 22. Especialización *ratione materiae***

En la substanciación de las reclamaciones y/o denuncias en materia de acoso laboral la Universitat ha de procurar que el nombramiento de instructor o instructora del expediente disciplinario, si procede, recaiga en una persona con conocimiento técnico en materia de acoso laboral. Esta experiencia tiene que quedar acreditada en su *curriculum vitae*. Al respecto, y en cada caso, el Rectorado, con carácter previo al nombramiento, solicitará el criterio de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental.



## **CAPÍTULO III. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### ***Sección 1.ª Prevención***

#### **Artículo 23. Prevención**

La Universitat Jaume I, a través de la Unidad de Igualdad, diseñará y aplicará las estrategias necesarias para informar, educar y capacitar en materia de prevención, detección y denuncia de las situaciones de violencia sobre las mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo al PDI, al PAS y al alumnado, y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, con el objetivo, no solo de prevenir dichas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la comunidad universitaria.

#### **Artículo 24. Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

1. La Universitat Jaume I desarrollará las siguientes acciones de información dirigidas al PDI, PAS y alumnado:

- Difusión de la *Guía de recursos universitarios contra la violencia de género*, donde se incluyen los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y de violencia de género, así como las instancias ante las que se deben presentar las correspondientes reclamaciones.

- Desarrollo de campañas informativas periódicas dirigidas al PDI, PAS y alumnado.

La periodicidad mínima ha de ser de dos años.

2. La Universitat Jaume I incluirá en sus planes de formación (PDI, PAS) contenidos específicos destinados a la prevención de este tipo de situaciones. Igualmente, y para el alumnado, la Universitat Jaume I definirá, anualmente, programas formativos en esta materia a través de las actividades extraacadémicas, con reconocimiento de créditos de libre configuración.

3. La Universitat Jaume I, a través de la actuación coordinada de la Unidad de Igualdad y de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental, llevará a cabo un estudio de periodicidad, como mínimo, trienal, sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria. En el estudio se indagará sobre la posible percepción o conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas. Los resultados de dicho estudio se considerarán como indicadores, con un propósito doble:

- Con la finalidad de valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención;
- Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las otras medidas preventivas.

## ***Sección 2.ª Protección***

### **Artículo 25. Especialización *ratione materiae***

En la substanciación de las reclamaciones y/o denuncias en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo la Universitat ha de procurar que el nombramiento de instructor o instructora del expediente disciplinario que, en su caso, corresponda, recaiga en una persona experta en estudios de género. Esta experiencia tiene que quedar acreditada en su *curriculum vitae* académico. Sobre esto, y en cada caso, el Rectorado, con carácter previo al nombramiento, tiene que solicitar el criterio de la comisión asesora de la Unidad de Igualdad.

### **Artículo 26. Inversión de la carga de la prueba**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007, y en el mismo sentido que prevén las leyes procesales civiles, laborales y administrativas, así como por la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Supremo de España, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, materializadas en conductas de acoso sexual o en comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los necesarios indicios de discriminación que desencadenen la apuntada inversión de la carga probatoria.

La regla procesal de inversión de la carga probatoria no solamente opera en el ámbito del procedimiento de instrucción del expediente disciplinario que, si procede, corresponda, sino, igualmente, en el ámbito del procedimiento investigador desarrollado por la CTA.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior la CTA, a instancia de parte, puede solicitar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información**

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporará y mantendrá un apartado en la página web de la Universitat Jaume I dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso y «conductas inapropiadas», procedimiento que debe seguirse y funcionamiento del presente Protocolo. Para ello, se llevará a cabo la elaboración de una guía, destinada a todo el ámbito universitario, sobre las consecuencias y efectos del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las reclamaciones en materia de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y «conductas inapropiadas».

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación**

Se facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas con responsabilidades jerárquicas del ámbito docente o administrativo para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión**

1. El presente Protocolo entrará en vigor la fecha de su aprobación por el Consejo de Gobierno y su validez será de dos años a partir de la fecha en la que comience a aplicarse. El presente Protocolo se revisará al final del dicho período. A partir de ahora, o en ausencia de revisión, el Protocolo continuará en vigor indefinidamente.
2. En lo referido a los supuestos concretos de acoso sexual y acoso por razón de sexo el presente Protocolo tiene validez hasta la aprobación del Protocolo de la UJI para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, previsto en la acción número 165 del I Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I.
3. Se revisará y, si es necesario, modificará, cualquier normativa interna de la Universitat Jaume I, según corresponda, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, y esto en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo, de manera que se preserven también los otros derechos sustantivos de las personas que integran la comunidad universitaria.

## **ANEXO I. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes encuadradas en los conceptos de «acoso laboral», en el sentido del artículo 4, apartado 1, a fin de aplicar el presente Protocolo<sup>2</sup>**

### **1. Ataques con medidas organizativas:**

- Dejar a la persona de manera continuada sin ocupación efectiva.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupación en tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Actuaciones de represalia ante trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

### **2. Ataques a las relaciones sociales:**

- Dejar a la persona incomunicada de manera continua sin ninguna causa que lo justifique. Impedir las relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra...
- Tratar a la persona como si no existiera.

### **3. Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima:**

- Insultar, gritar o menospreciar a un trabajador o trabajadora.
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas.
- Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Vejaciones, burlas, subestimaciones...
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas.

### **4. Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio:**

Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluyendo el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas

---

<sup>2</sup> De acuerdo con lo que prevén las notas técnicas de prevención n.º 854 y 476 (INSHT) y la doctrina científica [por todos, el *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral* (GIMENO, MEJÍAS Y CARBONELL, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009)].

políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español.

## **5. Amenazas de violencia física.**

### **No tendrán la consideración de acoso *laboral*, a los efectos del presente Protocolo:**

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y de las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación, etc.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en si mismas conductas de acoso laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

## **ANEXO II. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA**



**Formulario de reclamación/denuncia  
ante una posible situación de acoso  
laboral, acoso sexual y/o acoso por  
razón de sexo**

**Datos de la persona que presenta la denuncia**

Apellidos y nombre .....

Vinculación con la Universitat Jaume I (PAS, PDI, estudiantado...) .....

DNI..... Edad ..... Sexo  Mujer  Hombre

Circunstancias que motivan la comunicación:

Ser testigo  Ser víctima  Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a

Otras .....

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

.....

(Firma)

Castellón de la Plana, ..... de ..... de 20.....

3  
.....

El órgano receptor (es necesario indicarlo en la firma) ha sido informado de los hechos descritos y firma y sella un duplicado de esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

Castellón de la Plana, ..... de ..... de 20.....

<sup>3</sup> Indíquese el órgano al cual se dirige: Oficina de Prevención de Riesgos Laborales/Unidad de Igualdad/Sindicatura de Agravios/Servicio de Recursos Humanos/Vicerrectorado competente en materia de estudiantado, PDI o PAS.