



UNIVERSIDAD DE JAÉN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la protección de la dignidad y el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI) y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (en adelante LPIGA), concretada esta última en Resolución 31 de enero 2012 del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.

En base a ello, la Universidad de Jaén declara que no admitirá en su ámbito, situaciones de violencia de género, comprometiéndose así mismo, a prevenir la problemática derivada de las situaciones de acoso sexual y acoso sexista en el trabajo. Este tipo de situaciones negativas no sólo impiden el respeto debido a derechos fundamentales, como la dignidad y la integridad de las personas, sino también su seguridad y su salud. Por eso, la Universidad de Jaén, reafirmando su compromiso con los más altos valores de convivencia de un orden civilizado, declara que rechaza con toda energía cualquier forma y modalidad de acoso laboral. En garantía de ese compromiso obliga tanto a promover el establecimiento de una cultura organizativa basada en normas y valores libre de estas conductas, cuanto a dotarse de los recursos y procedimiento que permitan, detectar precozmente y erradicar, en su caso, estas conductas, adoptando las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas que resulten convenientes en cada caso.

Con esta finalidad se aprueba el presente protocolo, destinado a establecer un conjunto de medidas que se lleven a cabo con el fin de prevenir este tipo de indeseables situaciones, a través de la formación, la información y la sensibilización de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Al mismo tiempo, se pretende establecer un procedimiento claro que sirva para tramitar y en su caso, resolver las posibles reclamaciones y denuncias que puedan ser presentadas por quienes se consideren víctimas de estas situaciones.

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL

- La Universidad de Jaén declara que el acoso en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado
- La Universidad de Jaén garantizará a su comunidad universitaria, un entorno exento de todo tipo de acoso, cualquiera que sea la modalidad que éste asuma.
- Asimismo, la Universidad de Jaén se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que tanto las personas con las que mantenga relación laboral como el alumnado, disfruten en el desarrollo de sus actividades, de un entorno en el que la dignidad de las personas sea respetada.
- La Universidad de Jaén en las relaciones mercantiles que establezca con otras empresas, informará convenientemente de la existencia de este protocolo, a fin de garantizar la correcta aplicación del mismo.

3. OBJETO

El presente protocolo establece un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a las distintas modalidades de acoso incluidas dentro de su ámbito de aplicación.

Para ello en el ámbito de la prevención, se recomienda expresamente a las comisiones encargadas de diseñar y planificar la formación dirigida tanto al personal docente e investigador como al personal de administración y servicios, la inclusión en sus respectivos planes de formación, de acciones dirigidas a dar a conocer la existencia y contenido del presente protocolo.

Así mismo, se establecen las actuaciones a llevar a cabo por la Universidad de Jaén ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de conflicto vinculado a una situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual, que se esté produciendo contra personas vinculadas a la Universidad de Jaén y que supongan comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que procedan.

4. DEFINICIONES

El artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CEE define el acoso por razón de género o sexista y el acoso sexual, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 77 de 23 de marzo) recoge estos conceptos en los siguientes términos:

1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley **constituye acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

2. **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

En relación al término **violencia en el trabajo**: El Instituto nacional de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la **violencia en el trabajo** como:

“Conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.

Respecto al término **acoso sexual**, la definición más completa y con mayor consenso entiende que:

“Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral, ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

En el ámbito del **acoso sexista**, la definición más completa y con mayor consenso se manifiesta en los siguientes términos:

“Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.”

A modo de ejemplo, igualmente constituyen conductas constitutivas de acoso sexista, siempre que esté presente una connotación de esta característica, entre otras, las siguientes:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) el aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;
- d) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- e) impartir órdenes vejatorias;
- f) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- g) la violencia verbal, gestual o física.

5. ALCANCE SUBJETIVO O ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas vinculadas a la Universidad de Jaén. En particular, será de aplicación:

- a) al personal docente e investigador, funcionario y laboral;
- b) al Personal de Administración y Servicios, funcionario y laboral;
- c) becarios y becarias, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Jaén;
- d) estudiantes;
- e) cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contrata o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UJA por un contrato de prestación de obra o servicio.

6. ÁMBITO ORGANIZATIVO Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN

Este procedimiento será aplicable en cualesquiera centros y lugares de trabajo correspondientes a la Universidad de Jaén.

7. NORMATIVA APLICABLE

En los últimos años se han producido importantes avances legislativos en materia de acoso sexual, tanto en el ámbito europeo, como en el ámbito estatal, así como también en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma andaluza.

Encontrándonos además en el ámbito del Sector Público, hemos de tener presente el art.62 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, según el cual:

*Para la **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.***
- b) *La **instrucción a todo el personal de su deber de respetar** la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) *El **tratamiento reservado de las denuncias de hechos** que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) *La identificación de las **personas responsables de atender** a quienes formulen una queja o denuncia.*

Por su parte, en el ámbito autonómico, el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA nº 247, de 18 de diciembre) dispone en su artículo 30:

1. *“Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.*
2. *Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
3. *En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.*
4. *Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

5. *La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.*
6. *Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.*

8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

Se procederá a la convocatoria de la Comisión encargada de conocer las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la UJA, la cual estará integrada por un equipo imparcial de 4 personas. Su composición atenderá al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

8.1 Integrantes de la comisión

Serán miembros de la comisión:

- El/la Gerente y/o responsable del Vicerrectorado de Profesorado, en función de la procedencia de la solicitud de intervención (PAS o PDI). En los casos en que la denuncia proceda del alumnado, tendrá intervención la persona responsable del Vicerrectorado de Estudiantes.
- Un miembro de la parte social del Comité de Seguridad y Salud (PAS o PDI) en función de la procedencia de la solicitud de intervención (PAS o PDI). Su elección se realizará por un periodo de 1 año y se prorrogará automáticamente. En cualquier caso siempre estará a disposición de la Comisión una persona designada. En los casos de que las conductas afecten al alumnado participará un miembro del Consejo de Estudiantes.
- Persona experta que hará las veces de asesora externa a la Universidad, cuya designación será aprobada por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta de la Unidad de Igualdad.
- La Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

Quienes integren la comisión deberán poseer formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación inicial y actualizada, a cargo de la Universidad de Jaén.

A los componentes de la comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna de las personas integrantes de la Comisión no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará una persona sustituta para cada puesto, al objeto de restablecer la representatividad conforme a lo previsto para la designación de los miembros de la Comisión.

8.2 Funciones de la Comisión

Son funciones de la Comisión las siguientes:

1. Intervenir para analizar la situación planteada en la denuncia
2. Mediar, en su caso, entre ambas partes, si éstas estuvieran de acuerdo, para solucionar la situación de conflicto planteada.
3. Elaborar el informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente Protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias.

Las personas integrantes de la Comisión estarán adecuadamente protegidas frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias que pudiera hacerse derivar de su actuación en el seno de la comisión, pudiendo en caso de producirse este tipo de actuaciones, dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.

9. PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento interno, rápido, eficaz y sencillo, a través del cual las eventuales víctimas de acoso puedan denunciar este tipo de comportamientos.

La utilización de este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse 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.

Se ha de garantizar el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento y de las personas implicadas. A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

9.1. Inicio del procedimiento

¿Cómo?

El procedimiento se iniciará por medio de reclamación o denuncia individual dirigida a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén. Podrá ser denunciante cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Jaén.

Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad, deberá ponerse en conocimiento de manera inmediata de la presunta víctima, quien en su caso, deberá ratificar la existencia de la actuación denunciada, para poder actuar conforme al presente Protocolo.

La denuncia se realizará por escrito y deberá contener como mínimo:

- El nombre de la persona que inste el procedimiento y datos sobre su ubicación
- Tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso
- Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.

9.2. Indagación y valoración inicial

Se trata de una fase informal dirigida a realizar indagaciones básicas y ensayo de soluciones de inmediato. Para ver qué tipo de situación es y si se puede llegar a una solución mediante acuerdo, si existe alguna forma de mediación o se resuelve con la sola intervención del órgano responsable.

La persona responsable de la Unidad de Igualdad realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, con el fin de decidir en el plazo de 5 días:

- No continuar con la tramitación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, elevando dicha decisión a la Comisión y a las partes implicadas para su conocimiento.
- Intervención de personal técnico en mediación, que proporcionará pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelvan a producir en el futuro. Se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso sexual y por razón de sexo de una manera ágil y dialogada. Para la intervención de la persona mediadora ambas partes deben prestar su consentimiento. La resolución de la fase de mediación se realizará en un plazo máximo de 15 días. A su finalización, se elevará informe a la Unidad de igualdad, con indicación de las actuaciones realizadas y de los acuerdos adoptados para poner fin al conflicto y evitar su reiteración en el futuro,
- Tramitar el caso según lo previsto en este protocolo.

9.3. Investigación de los hechos

Si la fase inicial no ha dado resultado o no admite estas soluciones iniciales, se pone en marcha la fase formal. Para ello se solicitará en el plazo de 5 días la convocatoria de la Comisión establecida para la investigación del caso, según la procedencia de la solicitud (PAS, PDI, o alumnado).

El asesor o asesora de la Comisión practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total confidencialidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todos los miembros de la Comunidad Universitaria están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la comisión y a guardar la debida confidencialidad.

El informe elaborado por la persona asesora será presentado a la Comisión, que posteriormente realizará la propuesta. Esta propuesta planteará las opciones adecuadas remitiendo la solución al órgano competente para adoptar estas decisiones, según el carácter preventivo o disciplinario de las mismas.

9.4. Plazo de resolución

El periodo de resolución no será superior a 30 días. No obstante, cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia suficientemente justificada, el mencionado plazo podrá ser prorrogado por el plazo más breve posible, sin que pueda ser superior, en ningún caso, a 30 días, por lo que el plazo de resolución no podrá ser superior a 60 días.

9.5. Elaboración del informe

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de las medidas a adoptar.

El informe será remitido al Rector/a para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, remitiendo igualmente copia del mismo a las partes implicadas. En el informe, la Comisión indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento previsto en este Protocolo, y en su caso, realizará las recomendaciones que se estimen convenientes. Entre las posibles recomendaciones, puede incluir la recomendación de apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante.

En el caso de que el Rector/a no estime oportuno aplicar alguna o algunas de las recomendaciones, lo pondrá de forma motivada en conocimiento de dicha Comisión.

10. GARANTÍAS

- La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y la organización del trabajo lo permita.

11. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Unidad de Igualdad llevará el seguimiento y control de los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Para ello dispondrá de:

- Un registro de incidentes.
- Registro de los casos de acoso en los Departamentos, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.

- Remisión de las medidas a adoptar a los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades obligados a aplicarlas.
- Realizar seguimiento estadístico de los casos de acoso sexista realmente producidos.

Se realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

La evaluación de la eficacia del presente procedimiento de actuación será realizada en un plazo no superior a dos años.

Se realizarán campañas en gestión de competencias comunicativas para quienes asumen puestos de jefatura o dirección, así como de gestión de conflictos.

12. INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO

Se considera absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros, el envío de correo electrónico a todo el personal para información individual y su publicación permanente en la página web de la Universidad de Jaén.