



**PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS
SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN
LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN**

Aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión nº 10/2017, de 26 de octubre

PREÁMBULO

La Universitat Jaume I de Castellón es una entidad pública que tiene como misión la creación y transmisión de conocimientos y valores, y el desarrollo cultural, científico y tecnológico en la sociedad en que se inserta. Entre sus objetivos destaca la formación y el desarrollo de las personas que integran la comunidad universitaria, que constituye su principal activo, generando para ello espacios de trabajo y estudio respetuosos con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, así como saludables, tanto desde el punto de vista físico como psicosocial.

Una condición necesaria para que eso se produzca es que la Universidad sea un espacio libre de violencia física o psíquica contra las personas y exento de discriminación basada en el sexo, edad, nacionalidad, origen racial o étnico, condición u orientación sexual, diversidad funcional, estado civil, creencias religiosas, y/o cualquier otra circunstancia personal o social. Para ello, en el preámbulo de los Estatutos de la Universitat Jaume I (aprobados por el Decreto 116/2010, de 27 de agosto del Consell de la Generalitat) se valora la igualdad entre los hombres y las mujeres aludiendo a la promoción de medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria de todos los miembros de la comunidad universitaria (artículo 3).

Especial atención debe prestarse, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a las situaciones de violencia sobre las mujeres, insistiendo en la prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 7). De la misma manera, y siguiendo indicaciones y normativas europeas e internacionales, incluidas también en el II Plan de Igualdad de la UJI (2016-2020), se combatirá cualquier tipo de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito de la Universitat Jaume I. Asimismo, y en el entorno laboral que incluye la Universidad, es un deber ineludible la protección de la salud de las mujeres y hombres que trabajan en la misma, de acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En su virtud, 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 frente a la violencia, física o psíquica, ejercida en el ámbito de la comunidad universitaria y declara que la discriminación, trato vejatorio, acoso o violencia contra las personas no serán tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados, y serán sancionados con el fin de aplicar la cultura de tolerancia cero necesaria para erradicar este tipo de situaciones y contribuir al cambio social ante las situaciones de violencia que se produzcan.

Segundo. La Universitat Jaume I considera cualquier tipo de acoso previsto en este Protocolo 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 personas, 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. Como manifestación específica de la violencia sobre las mujeres, de acuerdo con la Declaración de la ONU (Beijing, 1995), la Universitat Jaume I considera intolerables las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Cuarto. Asimismo, la Universitat Jaume I considera intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010) y en la

recientemente aprobada Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.

Quinto. Los comportamientos mencionados 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 Universidad y cuestionan su crédito y reputación. Por consiguiente, toda persona tiene derecho a pedir el amparo de la Universitat Jaume I frente a cualquier conducta indebida.

Sexto. La Universitat Jaume I sancionará las conductas y actitudes de violencia y, con especial contundencia —por lo que, asimismo, supone de discriminatorio— la violencia sobre las mujeres. El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, será sancionado.

Séptimo. La Universitat Jaume I considera que la gravedad de estas conductas (derivada del menosprecio que comporta para la dignidad de las personas), la especial complejidad de las situaciones a tratar y la precisión y delicadeza con que estas deben abordarse, requieren la disposición de mecanismos de resolución específicos.

Octavo. La Universitat Jaume I, igualmente, y adoptando una actitud proactiva, diseña estrategias que incluirán elementos de prevención y gestión que tiendan a erradicar estas conductas o, en su caso, a reducir su frecuencia y gravedad.

Noveno. La Universitat Jaume I, consciente de la importancia cada vez mayor de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana, tiene en cuenta las situaciones de acoso y violencia originadas por estos medios, añadiendo el denominado ciberacoso como objetivo de atención.

Por todo lo anterior, la Universitat Jaume I se dota de un procedimiento específico de actuación frente a los casos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y se compromete a poner el presente Protocolo en conocimiento de la comunidad universitaria, y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica; tal como está previsto en los ejes 5º y 6º del II Plan de Igualdad (2016-2020), y garantiza el derecho a invocar la incoación de los procedimientos previstos en el presente Protocolo, así como de los ordinarios de carácter disciplinario que puedan corresponder, sin temor de 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 acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. La prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación e información a todas las personas que forman la comunidad universitaria.
- b) Si, a pesar de las medidas preventivas, se produjera alguna de las situaciones incluidas en este Protocolo, este establece las medidas necesarias para identificarla, investigarla, 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, al personal de administración y servicios (PAS), al personal docente e investigador (PDI), a los becarios y becarias, al alumnado y a cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, 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 cualquier persona comprendida en el apartado 1, cuya relación con la Universitat Jaume I hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica) a causa de una situación de acoso prevista en este Protocolo, y que invocó el presente procedimiento en un plazo de seis meses desde la fecha en que acabó la mencionada relación.

Artículo 3. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial

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

Artículo 4. Definiciones

Acoso: se entiende por acoso en sentido amplio, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (artículo 28 Ley 62/2003).

Acoso laboral: la exposición a conductas de violencia psicológica intensas dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud (Ley Orgánica 5/2010).

Un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso laboral, así como otro listado de conductas que no lo son, pueden encontrarse en el anexo I.

Acoso sexual: es 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 (Ley Orgánica 3/2007).

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007).

Acoso por orientación sexual: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana).

Un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por expresión o identidad de género, así como otro listado de conductas que no lo son, pueden encontrarse en el anexo II del presente protocolo.

Se entiende por *conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcional*, los comportamientos de violencia psicológica que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo o no habiendo asimetría de poder o de capacidad de influencia, 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 comprendidas en esta categoría las conductas y actitudes que se relacionan con carácter no exhaustivo en el anexo I del presente Protocolo.

Se entiende por *conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas*, aquellas conductas no consentidas y no enmarcadas en las definiciones de «acoso sexual» y «acoso por razón de sexo» previstas en los apartados 3 y 4 de este artículo.

Ciberacoso: esta conducta se define como acoso entre iguales en el entorno de las tecnologías de la información y de la comunicación, a partir de ahora TIC, e incluye actuaciones de chantaje, vejaciones e insultos entre miembros de la comunidad universitaria. Supone difusión de información lesiva o difamatoria en formato electrónico.

Un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de ciberacoso así como otro listado de conductas que no lo son, pueden encontrarse en el anexo II.

La prohibición de todas las formas de acoso previstas en el presente Protocolo comprende tanto los comportamientos desarrollados en la Universitat Jaume I como los que tengan lugar en actividades académicas vinculadas con el ámbito universitario y con la realización de prácticas externas fuera del ámbito de la Universitat Jaume I.

Artículo 5. Tipificación

1. Las situaciones de acoso previstas en este Protocolo, según la normativa laboral y administrativa aplicable, son infracciones muy graves, de acuerdo con 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.

2. Las «conductas inapropiadas» serán, asimismo, tratadas conforme a lo previsto en el presente Protocolo, y se prestará especial atención a la concurrencia de circunstancias agravantes.

3. Se considerará denuncia falsa aquella que la Comisión estime claramente difamatoria y/o malintencionada, con la existencia de datos aportados y testificados manifiestamente falsos. La denuncia falsa por cualquiera de los acosos a los que se ha hecho referencia, podrá 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. Inicio del procedimiento de reclamación o denuncia

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

- a) Quien, siendo miembro de la comunidad universitaria, se considere víctima de una conducta de acoso prevista en este Protocolo.
- b) Quien, siendo miembro de la comunidad universitaria, tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso incluida en este Protocolo. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
- c) Las organizaciones sindicales y del alumnado con representación en la Universitat Jaume I, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

La Universitat Jaume I reconoce el papel de las organizaciones sindicales en 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 puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, en su caso, debe ser, asimismo, expresa y escrita.

2. La reclamación o denuncia se realizará por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo III, y lo firmará la persona u organización que la formula.

3. La comunicación se dirigirá al Rectorado. La presentación de la reclamación o denuncia se realizará necesariamente a través de alguno de los medios previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. El rector o rectora trasladará la reclamación recibida a la comisión pertinente, en un plazo máximo de cinco días hábiles, para que inicie las tareas de investigación pertinentes sobre los hechos alegados.

5. La Universitat Jaume I pondrá a disposición de la persona denunciando, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de los medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

Artículo 7. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias

1. Cualquier persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Protocolo deberá hacerlo en un 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 un plazo de tres meses a contar desde la última fecha en que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2. En caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, se deberá remitir una solicitud escrita al Rectorado. En este escrito se harán constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. El Rectorado, en virtud de las circunstancias concurrentes alegadas, decidirá si la reclamación debe examinarse a pesar del retraso.

3. El personal con responsabilidad jerárquica (mandos y personal directivo) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso o de «conductas inapropiadas» que cometa el personal bajo su dirección o puedan afectar a sus equipos; asimismo, está obligado a informar por escrito a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso o de «conductas inapropiadas» que tengan lugar en el ámbito de su dirección. Tendrán efectos disciplinarios, de acuerdo con la normativa vigente, tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación, si fueran conocidas.

4. Asimismo, la representación del personal deberá comunicar por escrito a la Universidad, aquellos comportamientos o conductas que puedan propiciar situaciones de acoso previstas en este Protocolo, y de los cuales tenga conocimiento.

Artículo 8. Con respecto a los derechos de las partes

La investigación de la reclamación o denuncia por cualquier motivo de acoso se desarrollará con sensibilidad y con respecto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la denunciante como de la persona denunciada. El procedimiento garantizará los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, el derecho de la persona denunciada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

Artículo 9. La Comisión Investigadora en Reclamaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género (CIRA)

1. Para llevar a la práctica el presente Protocolo se constituye la Comisión Investigadora en Reclamaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género (CIRA).

2. La Universidad garantizará que todas las personas integrantes de la CIRA acrediten formación suficiente y adecuada en las cuestiones objeto de este Protocolo.

Artículo 10. Composición y funcionamiento de la CIRA

1. La CIRA es un órgano permanente, que estará formada por:

- Un delegado o delegada de Prevención (su elección se llevará a cabo por y entre los mismos delegados y delegadas de Prevención).
- La Dirección de la Unidad de Igualdad.
- Un técnico o técnica superior de prevención de riesgos laborales de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental, designado por el Rectorado o persona en quien delegue.
- La Dirección del Servicio de Recursos Humanos.

2. La Dirección del Servicio de Recursos Humanos ejercerá la presidencia de la CIRA en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral. La Dirección de la Unidad de Igualdad ejercerá la presidencia de la CIRA en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. En caso de que en la denuncia se detecten elementos de ambos tipos de acoso, la presidencia la ejercerá la Dirección de la Unidad de Igualdad.

3. Corresponden a la Presidencia las siguientes funciones:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que forman parte de la Comisión y, en su caso, de las personas a quien la Comisión deba dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tratará en cada reunión.
- Requerir el asesoramiento de personas expertas, si la comisión lo estima conveniente.

4. El delegado o delegada de Prevención presente en la CIRA ejercerá las funciones propias de la Secretaría, y actuará como fedatario de todas las actuaciones de esta comisión. 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 CIRA y, en su caso, a las personas a quien la Comisión dará audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones de la CIRA.
- Preparar la documentación que corresponda.

5. Las previsiones en materia de abstención y recusación contempladas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, son aplicables a las personas que forman parte de la CIRA. En los supuestos de que una de las personas integrantes de la CIRA quede excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, el Rectorado procederá al nombramiento de otra persona que la sustituya, de entre las personas que forman parte del mismo ámbito funcional o de representación.

6. En caso de que la situación de acoso se produzca entre el alumnado de la UJI, la CIRA se constituirá de la siguiente manera:

- La Dirección de la Unidad de Igualdad.
- Una persona en representación de la Unidad de Diversidad y Discapacidad de la USE (Unidad de Apoyo Educativo).
- Una persona a propuesta del Consejo del Estudiantado.
- Una persona en representación del centro o centros implicados, a propuesta de la dirección de los centros.

La Dirección de la CIRA, en este tipo de reclamación, la ejercerá la Dirección de la Unidad de Igualdad y la secretaria de la Unidad de Diversidad y Discapacidad de la USE; su funcionamiento será semejante a lo indicado en los puntos 3 y 4 del presente artículo.

7. En caso de que la situación de acoso se produzca por motivos de orientación sexual o identidad de género en cualquiera de las situaciones anteriormente señaladas, puntos 1 y 6, se incluirá en la CIRA una persona experta en la materia.
8. Todas las personas integrantes de la CIRA, en sus dos modalidades, serán nombradas por el Rectorado. La composición de la CIRA será paritaria.
9. Las actas, para su aprobación, en su caso, se leerán en todo caso en el acto de la reunión, y no se podrán enviar o transmitir a las personas que componen la CIRA por correo (postal, interno o electrónico) ni ponerlas a disposición de aquellas mediante ningún soporte que permita o facilite la divulgación general del contenido.
10. El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse a la CIRA corresponde a la Dirección de la Unidad de Igualdad. Las personas que componen la CIRA pueden consultar las actas, mediante su lectura, in situ, en las dependencias de la Dirección de la Unidad de Igualdad y en presencia de la Secretaría de la CIRA o de cualquier otro miembro de esta. Las personas que componen la CIRA podrán solicitar de la Secretaría de esta comisión 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. Las actas las firmará quien ejerza la Secretaría de la CIRA, con el visto bueno de la Presidencia.
11. La CIRA actuará siempre en pleno. El quórum de constitución de la CIRA es de la mitad más uno de sus miembros en primera convocatoria, y de la mitad de sus miembros, en segunda convocatoria. Los acuerdos en el seno de la CIRA se aprobarán por mayoría simple. El voto será secreto. Las personas que componen la CIRA pueden, si lo desean y tras la votación correspondiente, manifestar y motivar el sentido de su voto ante la Comisión.
12. En todo aquello no previsto en el presente Protocolo será aplicable el Reglamento de funcionamiento y organización de la Universitat Jaume I, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión nº 8, de 20 de julio de 2017.

Artículo 11. Funciones

1. La CIRA es un órgano técnico y especializado, con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso incluidas en este Protocolo. La CIRA no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias.
2. Las funciones de la CIRA son las siguientes:
 - a) Investigación de los hechos manifestados en las reclamaciones y denuncias en materia de acoso considerada en este Protocolo que sean presentadas. En esta investigación, la CIRA podrá utilizar todos los medios admitidos en derecho.

Para llevar a cabo esta función, la CIRA estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso previstos en este Protocolo.

El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia o reclamación. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto

físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y propondrá las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.

b) 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, en su caso, proponer la elevación de los hechos denunciados y actuaciones practicadas a la Jurisdicción Penal.

Artículo 12. Deberes de secreto y discreción profesional

1. De conformidad con el artículo 53.12 del 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, los miembros de la CIRA 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 CIRA deberán mantener 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 13. Del procedimiento ante la CIRA

1. Una vez que se ha trasladado a la CIRA la reclamación o denuncia, esta convocará por separado a la persona denunciante y a la persona denunciada a una comparecencia preliminar.

2. Con el resultado de estas comparecencias se valorará la posibilidad y conveniencia de una mediación previa por la Sindicatura de Agravios. En este caso, y contando con la conformidad de la persona denunciante, la CIRA remitirá a la Sindicatura el escrito de denuncia, así como copia de las actas correspondientes a las comparecencias previas. La actuación de la Sindicatura de Agravios en este trámite de mediación previa no podrá exceder los 12 días hábiles, a contar desde el día siguiente de la recepción de la documentación entregada por la CIRA. Si el trámite de mediación previa ante la Sindicatura de Agravios concluye con acuerdo, acabará el procedimiento y la CIRA cesará en sus actuaciones.

3. Si el trámite de mediación previa concluyera sin acuerdo, la Sindicatura de Agravios comunicará por escrito a la CIRA el resultado de la mediación y se reanudará el cómputo del plazo establecido para las actuaciones de la CIRA. La CIRA realizará todas las actuaciones que considere pertinentes para la adecuada valoración técnica de los hechos y circunstancias alegadas.

4. La persona que formula la reclamación o denuncia y la persona denunciada tendrán la posibilidad de hacerse representar, asistir o acompañar por otra persona.

5. En un plazo máximo de treinta días hábiles desde el inicio de sus actuaciones, la CIRA dará por finalizado el procedimiento y emitirá un informe por escrito y motivado en el que se declarará

acreditada la ausencia o presencia de indicios de acoso en algunos de los ámbitos previstos en el presente protocolo. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de los miembros de la CIRA, que podrán formular, en su caso, los votos particulares que consideren.

6. En el caso de que la CIRA considere la existencia de conductas inapropiadas como son las conductas de violencia psicológica aisladas, propondrá al Rectorado la adopción de las medidas oportunas, tanto disciplinarias como preventivas, en su caso.

7. Con el fin de no interferir con las actuaciones que en otras instancias se pudieran derivar del informe de la CIRA, cuando esta encuentre indicios suficientes de la existencia de acoso o conductas inadecuadas y teniendo en cuenta que su función no es probatoria, emitirá un informe al Rectorado y, con este, cesarán sus actuaciones.

8. La CIRA elevará su informe final al Rectorado y comunicará a las partes que dicho informe ha sido entregado al Rectorado y también la conclusión de la Comisión sobre la presencia o ausencia de indicios de acoso.

Artículo 14. Medidas accesorias

Si el resultado del informe de la CIRA es la ausencia de indicios de acoso o de conductas inapropiadas, como medida de protección, el Rectorado podrá decidir, a petición de la parte o partes afectadas, y previo informe de la CIRA, el posible cambio de puesto de trabajo o de grupo académico (en el caso del alumnado) de la persona denunciante o de la persona denunciada, sin que suponga modificación en sus condiciones laborales o académicas.

Artículo 15. La apertura de expediente disciplinario

1. Cuando el informe de la CIRA considere probada la concurrencia de indicios suficientes de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género o de haber cometido una o varias conductas inapropiadas, propondrá al Rectorado la incoación del correspondiente expediente disciplinario. Si la persona denunciante o denunciada fuera el rector o rectora, la incoación se propondrá a quien corresponda según los mecanismos establecidos para su sustitución legal.

2. El procedimiento disciplinario se sustanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de estudiantado, personal de administración o servicios (PAS) o personal docente e investigador (PDI) de la persona denunciada.

3. Nombrado al instructor o instructora del expediente disciplinario, la CIRA trasladará inmediatamente a este o esta, el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.

Artículo 16. Medidas cautelares

Una vez iniciado el procedimiento, y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infringirse a la víctima y atendiendo a la protección de los derechos de esta, el órgano actuante, (la CIRA o, en su caso, la Sindicatura de Agravios o el órgano instructor del expediente disciplinario), en cualquier momento pueden proponer al Rectorado la adopción de medidas cautelares, que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento o grupo de la

persona demandante. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

No se podrán adoptar medidas que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos.

Artículo 17. Protección y garantía de indemnidad

La Universitat Jaume I se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de las diferentes situaciones de acoso previstas en este Protocolo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), las que formen parte de la CIRA, la Sindicatura de Agravios o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios para 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, asimismo, a la CIRA, sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada y/o por la propia Universidad, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultaran oportunas.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Artículo 18. Prevención

La Universitat Jaume I diseñará y aplicará las estrategias necesarias para divulgar el presente Protocolo y hacerlo accesible a las personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación e incluirá en los planes de formación del PDI y del PAS contenidos específicos destinados a la prevención de este tipo de situaciones de acoso.

Asimismo, la UJI contemplará el acoso laboral dentro de sus planes de evaluación de riesgos laborales.

Artículo 19. Especialización *ratione materiae*

En la sustanciación de las reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral, el Rectorado procurará que el nombramiento del instructor o instructora del expediente disciplinario recaiga en una persona con conocimiento técnico acreditado en materia de acoso laboral.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Artículo 20. 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 de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género al PDI, PAS y alumnado, y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, con el objetivo, no solo de prevenir las mencionadas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria.

Artículo 21. Medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género

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 situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, donde se incluyen los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y de acoso, 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 será de dos años.

2. La Universitat Jaume I incluirá en los planes de formación del PDI, del PAS y del alumnado contenidos específicos destinados a la prevención de este tipo de situaciones. Se ofrecerán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el principal objetivo de ayudarlos a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo. Asimismo, 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.

Artículo 22. Especialización *ratione materiae*

En la sustanciación de las reclamaciones y/o denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, el Rectorado procurará que el nombramiento de instructor o instructora del expediente disciplinario recaiga en una persona con conocimientos técnicos acreditados en estudios de género y/o diversidad sexual.

Artículo 23. Inversión de la carga de la prueba

Conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, y en el mismo sentido previsto por 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 del sexo, materializadas en conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, corresponderá a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte reclamante corresponde, previamente, la aportación de los necesarios indicios de discriminación que desencadenen la mencionada inversión de la carga probatoria.

La regla procesal de inversión de la carga probatoria no solo opera en el ámbito del procedimiento de instrucción del expediente disciplinario que, en su caso, corresponda, sino, también en el ámbito del procedimiento investigador desarrollado por la CIRA.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la CIRA, a instancia de parte, podrá pedir, si lo estimara útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Disposición adicional primera. Difusión e información

Una vez aprobado el Protocolo se difundirá entre la comunidad universitaria mediante su publicación en la página web de la Universidad y en los medios de comunicación disponibles, de manera que toda la Universidad conozca su existencia. Asimismo, se elaborará una guía que oriente con respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso y de los procedimientos que se deben seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones.

Disposición adicional segunda. Formación

Se facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria y en especial a aquellas con responsabilidades jerárquicas en el ámbito docente, investigador o administrativo, para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

Disposición adicional tercera. Revisión

El presente Protocolo podrá revisarse a propuesta de la CIRA, de la Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad, del Comité de Seguridad y Salud, de la Mesa Negociadora, de la Secretaría General o de cualquiera de los vicerrectorados con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

Disposición derogatoria

Queda derogado el 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 Castellón, aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de julio de 2011 y modificado el 29 de enero de 2014.

Disposición final única. Entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUJI.

ANEXO I. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de «acoso laboral», en el sentido del artículo 4, apartado 2, con el fin de la aplicación del presente Protocolo:

1. Ataques con medidas organizativas:

- Dejar a la persona de forma continuada sin trabajo efectivo.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.

Ocupación en tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.

Actuaciones de represalia frente a 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 forma continuada sin ninguna causa que lo justifique. Impedir las relaciones personales con otros compañeros y 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 desempeño 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, religión 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 étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa o lengua dentro del Estado español.

5. Amenazas de violencia física

6. 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 en 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 sí mismas conductas de acoso laboral, deben tratarse, en su caso, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

ANEXO II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de «acoso sexual», «acoso por razón de sexo», «acoso por orientación sexual», «acoso por expresión o identidad de género» y «ciberacoso» incluidos en el artículo 4, apartados 3, 4, 5, 6 y 9 del presente Protocolo.

1 Acoso sexual

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario como tocamientos, frotaciones, golpes o pellizcos.

Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras sobre la apariencia o aspecto.

Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.

Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la persona asediadora debe ocupar un lugar superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre la ocupación o las condiciones de trabajo o estudio de la persona asediada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.

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

Acoso por razón de sexo

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

A Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

Asignar a una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

Utilizar humor sexista.

Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

Menospreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.

Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

A Acoso sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).

Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

A Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.

Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria para intimidar.

Realizar un acercamiento físico excesivo.

Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y siguientes acciones:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.

Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.

Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual.

Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.

Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Acoso por expresión o identidad de género

Ejemplos de conductas:

- Negarse a llamar una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a expresión o identidad de género.

Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.

Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Ciberacoso

Características:

- Agresión repetida y duradera en el tiempo.

Intención de causar daño: no siempre se da en los primeros estadios del proceso.

Suele haber contacto o relación previa en el mundo físico.

Puede estar ligado o no a situaciones de acoso en la vida real.

Usar medios TIC: SMS, correo electrónico, teléfonos móviles, redes sociales, blogs, foros, salas de chats.

A. Dades de la persona que presenta la denúncia / Datos de la persona que presenta la denuncia

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

DNI / DNI

Edat / Edad

Vinculació amb l'UJI / Vinculación con la UJI

Adreça electrònica / Correo electrónico

Circumstàncies que motiven la comunicació / Circunstancias que motivan la comunicación

Ser testimoni / Ser testigo

Ser víctima / Ser víctima

Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a / Ser superior jerárquico de la víctima o del agresor/a

Altres (indiqueu-les) / Otras (indicar)

(Firma / Firma)

Castelló de la Plana,, d de 20.....

C. Justificant de recepció / Justificante de recepción

L'òrgan receptor que s'indica a continuació ha estat informat dels fets descrits i firma i segella un duplicat d'aquesta sol·licitud com a justificant de recepció.

El órgano receptor que se indica a continuación ha sido informado de los hechos descritos y firma y sella un duplicado de esta solicitud como justificante de recepción.

Òrgan / Órgano

(Firma / Firma)

Castelló de la Plana,, d de 20.....