



SECRETARIA GENERAL

**Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández.**

Previo consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández, órgano en cuyo seno están representados los trabajadores/as de la Universidad, a través de los representantes sindicales, en sesión de 20 de mayo de 2015;

Y vista la propuesta que formula el Vicerrector de Infraestructuras de la Universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 27 de mayo de 2015, ACUERDA:**

Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los siguientes términos:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Universidad Miguel Hernández de Elche es una institución pública entre cuyos objetivos se encuentra el fomento y la transmisión de valores, así como la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, mostrando su compromiso con la igualdad real y efectiva y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La violencia de género, en cualquier ámbito, constituye la manifestación más devastadora de discriminación por razón de género, al tiempo que una vulneración flagrante de los derechos fundamentales de la persona y, en particular, de su dignidad, integridad física y psíquica, intimidad, y libertad sexual. En los tiempos actuales, el sexo continúa siendo uno de los factores que mayor discriminación genera y que provoca tratos que atentan contra la dignidad. De ahí la necesidad de luchar contra este tipo de comportamientos. Entre dichos comportamientos destacan, por su gravedad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a los que ha de sumarse el que también tiene lugar por la orientación sexual.

El acoso sexual, por razón de sexo, y por orientación sexual constituyen actos de coacción que atentan contra la dignidad y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Son, de este modo, una forma grave de discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener a hombres y a mujeres como eventuales sujetos pasivos, se padece fundamentalmente por las mujeres debido a las desequilibradas y asimétricas relaciones de poder connaturales al sistema sexo/género. De este modo, la Universidad Miguel Hernández de Elche aprueba el presente protocolo al objeto de reconocer la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas cuando aparezcan.

La Universidad Miguel Hernández de Elche manifiesta mediante el presente Protocolo una actitud de tolerancia cero frente a la violencia, física o psíquica, y el sexismo en general, en el ámbito de la comunidad universitaria. Las situaciones de discriminación contra las mujeres y de acoso sexual



## SECRETARIA GENERAL

y por razón de sexo, así como las que se producen por orientación sexual fruto de un sistema sexo/género que considera la heterosexualidad como obligatoria, son objeto de tratamiento en el ámbito del presente Protocolo, pues las políticas de igualdad se encuentran entre los objetivos y la labor que desarrolla la Universidad, correspondiendo primordialmente la misión de su promoción y defensa a la Unidad de Igualdad. Con ello se pretende la protección de toda la comunidad universitaria frente a conductas discriminatorias y situaciones de acoso generadas por personas integradas en la Universidad Miguel Hernández de Elche, con una relación exhaustiva de los colectivos que son objeto de tutela: personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantado, personal investigador y de apoyo a la investigación, personas que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, prestan sus servicios en el ámbito de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y disponiéndose finalmente que en relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche se llevarán a cabo las oportunas obligaciones de coordinación de actividades empresariales para la prevención y resolución de estas conductas. El presente Protocolo se activa, en consecuencia, cuando la parte denunciada pertenece a la Universidad Miguel Hernández de Elche, si bien, cuando tal circunstancia no se cumple, se mantiene el deber de tutela y promoción de la dignidad, libertad e igualdad de las personas que integran la propia comunidad universitaria, por lo que la Universidad, desde la Unidad de Igualdad, adquiere el compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para el apoyo y la protección de la persona acosada y, en general, de prevenir toda conducta sexista.

De conformidad con las directrices derivadas del marco internacional y europeo y, en particular, de la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW, 1979), la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (1993), el *Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en la ocupación* (1958), la *Recomendación de la Comisión 92/131/CEE relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*, la *Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación*, la *Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, que pretende luchar contras las discriminaciones basadas, entre otras causas, en la orientación sexual, la *Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre acoso y violencia en el trabajo*, y la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (Carta de Niza, 2000) en su artículo 21 que prohíbe toda discriminación por diversas causas y, en concreto por razón de sexo y por orientación sexual, el Protocolo da cumplimiento a los valores de igualdad y libertad que propugna la *Constitución Española* de 1978 en diversos preceptos. En particular, en su artículo 1.1 al propugnar como valores superiores de su ordenamiento la libertad, la justicia y la igualdad; y en el artículo 10.1, en el que se dispone que *"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social"*. Asimismo, el artículo 14 reconoce que todas las personas son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por cualquier condición o circunstancia personal o social, y de entre las que merece especial atención el sexo; y el art. 9.2 señala que *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (...)"*. Estos mandatos se completarían, finalmente, con el artículo 15.1, que reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y a la integridad física y moral; con el artículo 18, que alude al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen; con los artículos 35 y 43 (derecho al trabajo y a la salud laboral); y con el art. 27 (derecho a la educación).

Desde dichas premisas constitucionales, y al objeto de que el ámbito universitario sea un espacio libre de violencia y exento de discriminación, el presente Protocolo se inscribe asimismo en todo un marco normativo nacional y autonómico de referencia.



## SECRETARIA GENERAL

En particular, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* concreta los mandatos constitucionales de no discriminación e igualdad real y efectiva, de los que se deduce la prohibición de toda forma de desigualdad y violencia, y prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo (artículos 7, 8, 14 y 48). Su artículo 51, en aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con la finalidad de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección ante dichas conductas. Y el artículo 62 establece que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negocien con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación que comprenda, 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; y d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, instrumentos o estrategias de gestión más idóneos que puede erigir la institución universitaria para afrontar este fenómeno.

Otra de las normas de referencia a nivel nacional es la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género*, cuya exposición de motivos señala que la violencia de género constituye el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad; que se dirige a las mujeres por el mismo hecho de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los mínimos derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Una violencia que, además, tiene no sólo un carácter físico sino también estructural.

Asimismo, cabe referirse a la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, que en su artículo 28 se refiere a la situación de acoso como toda conducta no deseada relacionada con la orientación sexual de una persona.

En el ámbito particular de las Administraciones Públicas, el artículo 14. h) del *Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado mediante la *Ley 7/2007, de 12 de abril*, reconoce el derecho de los empleados públicos "*Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*". Y califica como falta disciplinaria en el artículo 95, "*Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*".

Con carácter específico, la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades*, en su preámbulo no olvida el papel de la Universidad como transmisora de valores y como institución respetuosa con los derechos de las personas y la igualdad de mujeres y hombres, exigiendo que todas las Universidades cuenten con Unidades de Igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. De este modo, el Protocolo se inserta entre las medidas clave del Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche y dentro del cual ha de operar, pues uno de los contenidos de los Planes de Igualdad de las



## SECRETARIA GENERAL

Universidades es, necesariamente, la prevención frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.

Finalmente, la presente iniciativa se inserta entre los objetivos de igualdad de mujeres y hombres que se desprenden de diversa normativa autonómica entre la que se destaca la *Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana* (reformado por *Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril*), la *Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana*, y la *Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana*.

Estas referencias normativas plantean no sólo la actualidad de esta problemática, sino la necesidad de hacer frente a la misma en todos los ámbitos, incluido el universitario; por un lado, declarando el rechazo de las conductas de acoso, y por otro, planteando acciones de prevención al objeto de que dichas conductas no tengan lugar, y de actuación frente a éstas cuando se produzcan. Para ello, de conformidad con la normativa de referencia en la materia, y más allá de las acciones de prevención que hacen del Protocolo un instrumento siempre activo, éste se centra en las tres principales conductas que dan lugar al inicio del procedimiento oportuno para su erradicación, entendiendo que se produce un acoso sexual, por razón de sexo, o por orientación sexual cuando tiene lugar un comportamiento o conducta, verbal o físico -de naturaleza sexual, en relación con el sexo de una persona, o en función de su orientación sexual- que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dichas definiciones se inscriben en un marco conceptual más genérico, cuyo propósito básico es detectar y comprender el contexto en que se produce una situación de acoso, y que se explicita en una situación de acoso discriminatorio -entendida como aquella destinada a discriminar, excluir, intimidar, humillar o aislar a una persona por razón de sexo-, así como en las consecuencias derivadas de una situación de conflicto entre personas -que perciben una oposición de intereses, objetivos y/o valores, aun no percibiéndose por las partes relación de asimetría o capacidad de influencia entre ambas, y que ven a la otra parte como un obstáculo y que genera para alguna de ellas una situación de atentado contra su dignidad humana-. Todo ello teniendo en cuenta que el sistema sexo/género perpetúa los roles y estereotipos sexuales y configura relaciones de poder asimétricas, por lo que puede promover el acoso.

El presente Protocolo se inscribe en una imprescindible política universitaria igualitaria proactiva que aborde este tipo de conflictos. Dicha política se elabora, en primer lugar, desde la vertiente preventiva, estableciendo medidas que persigan evitar que llegue a materializarse el acoso, a través de un adecuado diseño de la organización, complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de los posibles riesgos, con estrategias de sensibilización y formación, y con un adecuado marco que permita la detección de conductas discriminatorias. En segundo lugar, esta misma política tiene una vertiente reactiva, que implica el establecimiento de medidas que persigan la mejora del clima universitario, tratando de evitar que los conflictos deriven hacia situaciones más graves como el acoso, y con un detallado procedimiento que permite afrontar una situación de acoso ya materializada, actuando sobre las partes y en colaboración con la acción de la Administración de Justicia cuando ello resulte pertinente, para acabar con las conductas violentas y discriminatorias. Entre estas medidas se destaca la idoneidad de las fórmulas extraprocesales para resolver los conflictos, y en especial, la adopción de Protocolos de actuación en esta materia.

Por tanto, con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en un entorno universitario igualitario y dar respuesta a posibles situaciones de acoso, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la



## SECRETARIA GENERAL

Universidad de Elche reconoce la necesidad y el deber de prevenir y reaccionar ante las conductas de acoso, discriminación y violencia en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, por lo que acuerda, previa consulta y participación de la Comisión de Igualdad, del Comité de Seguridad y Salud, en el que son miembros del mismo y están representados los órganos de representación de los trabajadores, aprobar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en la Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa existente en la materia.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, propiciando una solución en el seno de la propia Universidad, a fin de contribuir al mantenimiento de relaciones igualitarias entre las personas que integran la comunidad universitaria.

2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal investigador, el personal investigador en formación y el personal de apoyo a la investigación, siempre que mantenga relación jurídica con la Universidad y desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- d) El personal becario designado como tal por la Universidad, que desarrollen su actividad formativa en el ámbito de la misma.
- e) Estudiantado, siempre que la parte denunciada sea estudiante de la UMH, o cualquiera de los colectivos referenciados en los apartados a), b), c) o d).
- f) Cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, preste sus servicios en el ámbito de la UMH, siempre que la parte denunciada sea miembro de la comunidad universitaria.
- g) En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales.

Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia de un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual de que, en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el artículo 1 entre personal de la UMH y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de dichas conductas.



## SECRETARIA GENERAL

3. Cuando la parte denunciada no pertenezca a la UMH no tendrá lugar la activación del presente Protocolo, si bien la Universidad, principalmente desde la Unidad de Igualdad, adoptará todas las medidas necesarias para el apoyo y la protección de la persona acosada.
4. El presente Protocolo será de aplicación mientras dure la relación jurídica de cualquiera de las personas afectadas con la Universidad y, no estando vigente aquella, cuando se solicite en un plazo de seis meses desde la fecha de desvinculación por los hechos acaecidos durante la vigencia de su relación jurídica. En cualquier caso, cuando la parte afectada hubiera finalizado su vinculación con la Universidad pero, en su momento, hubiera presentado una solicitud de intervención durante su permanencia, será preceptiva la resolución del procedimiento iniciado.
5. El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad Miguel Hernández

### **Art. 2. Principios generales**

1. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato igualitario, respetuoso y digno en la comunidad universitaria, creando un entorno exento de todo tipo de acoso y violencia.
2. La Universidad Miguel Hernández de Elche garantizará la instrucción de toda la comunidad universitaria en el deber de respeto a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, a su derecho a la intimidad y a la orientación sexual, y a la dignidad de las personas.
3. La Universidad Miguel Hernández de Elche llevará a cabo todas las actuaciones necesarias, en orden a la efectiva protección de la comunidad universitaria en caso de que se produzca una situación de discriminación que puedan desembocar en un supuesto de acoso, con adopción de medidas cautelares en su caso, y con la garantía de indemnidad ante posibles situaciones de represalia.
4. La Universidad Miguel Hernández se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso, así como en los procedimientos que se desarrollen al efecto.
5. Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de una organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la Universidad Miguel Hernández de Elche, o bien ser representada por una persona de su elección, nombrada al efecto, quien le podrá acompañar durante todas y cada una de las fases del proceso.
6. Las estructuras universitarias deberán prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
7. La aplicación del presente Protocolo se producirá sin perjuicio del derecho que corresponde a las personas implicadas de poder activar las acciones legales oportunas previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

### **Art. 3. Definiciones**



## SECRETARIA GENERAL

1. **Conflicto:** interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores, y que, incluso no percibiéndose por las partes relación de asimetría o capacidad de influencia, ven a la otra persona como un obstáculo a sus metas cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad y tiene dificultad para defenderse de esta situación.
2. **Acoso sexual:** comportamiento o conducta, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. **Acoso por razón de sexo:** conducta o comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y/o su salud física y/o psicológica, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. **Acoso discriminatorio:** acción destinada a discriminar, excluir, intimidar, humillar o aislar a una persona por razón de sexo.
5. **Acoso por orientación sexual:** comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el *anexo I* del presente documento se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

## CAPÍTULO II. LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO (CASA)

### Art 4. Objeto

La Comisión de Actuación en Situaciones de Acoso (en adelante CASA) se plantea como un cauce para el asesoramiento, la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación, o no, de la situación de acoso y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

### Art. 5. Composición

1. La CASA estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados, en su caso, por el Rector/a, por un período de cuatro años:

Miembros natos:

- Director/a de la Unidad de Igualdad, o personal profesional en materia de igualdad en quien delegue, quien ejercitará la presidencia.
- La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, quien ejercitará la secretaría.
- Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, formarán parte de dicha comisión:



## SECRETARIA GENERAL

- Si la persona denunciada pertenece al colectivo del PDI.
  - Vicerrector/a en materia de Profesorado.
  - Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PDI o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.
- Si la persona denunciada pertenece al colectivo PAS.
  - Gerente.
  - Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PAS o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.
- Si la persona denunciada pertenece al colectivo PI.
  - Vicerrector/a en materia de Investigación.
  - Delegado/a de Prevención, representante del Comité de Empresa.
  
- Si la persona denunciada pertenece al colectivo del estudiantado o al personal becario.
  - Vicerrector/a en materia de Estudiantes.
  - Delegado/a General de Estudiantes.
- Para el resto de situaciones.
  - Vicerrector/a que tenga asumida la Presidencia en el Comité de Seguridad y Salud.
  - Delegado/a de prevención designado al respecto.

Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

A los miembros de la CASA les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

2. La CASA podrá recabar el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- Médico/a responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos de la UMH.
- Especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Especialistas en Estudios de Género.

- Cualquier persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la UMH o de cualquier entidad externa.

La comisión rubricará el correspondiente documento de confidencialidad respecto de los asuntos, informes y conversaciones de los que tengan conocimiento por su actuación.

### **Art. 6. Funciones**

1. La CASA es un órgano técnico y especializado, con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de conflictos interpersonales. La CASA no es un órgano instructor ni despliega competencias disciplinarias.

2. Las funciones de la CASA son las siguientes:

- a) Investigación para el esclarecimiento de los hechos manifestados en las reclamaciones presentadas en materia de conflictos interpersonales, pudiendo utilizar todos los medios admitidos en derecho.
- b) Elaboración de una respuesta ágil y rápida, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la reclamación.



## SECRETARIA GENERAL

- c) Protección de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se deriven de esta situación, pudiendo proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.

3.- Para el ejercicio de la función de investigación, el Rector designará la persona responsable de llevar a cabo dicha fase del procedimiento.

4. La persona designada para la realización de la fase de investigación contará con el asesoramiento de los miembros Natos de la CASA que entienda pertinente.

5. Para el ejercicio de estas funciones, la CASA estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa.

### **Art. 7. Funcionamiento**

La CASA actuará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en materia de órganos colegiados.

## **CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO**

### **Art. 8. Iniciación**

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa o a través de representante, un escrito dirigido a la Dirección de la Unidad de Igualdad, comunicando la posible existencia de una situación de acoso en el plazo máximo de tres meses contados desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación.

Para ello, se podrá utilizar el modelo de escrito que se adjunta al presente documento como *anexo II*.

2. Asimismo, podrán presentar escrito de la posible existencia de conflicto:

- a. Cualquier órgano de gobierno unipersonal de la Universidad o las personas responsables de estructuras administrativas de la Universidad que, por su actividad, detecten o tengan conocimiento del conflicto.
- b. Las organizaciones sindicales con representación en la Universidad Miguel Hernández de Elche, siempre que acrediten que cuentan con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.

3. Al escrito de denuncia se adjuntará, en sobre cerrado la documentación pertinente a dicha solicitud. La comunicación de la existencia de acoso se realizará por escrito, haciendo constar los datos personales y profesionales en su caso de la persona afectada, así como la relación existente entre la persona denunciante y la denunciada, la descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación y el período de tiempo en el que se produjo la conducta, pudiendo presentar cuanta documentación considere pertinente. El escrito se presentará en el Registro de la Unidad de Igualdad o ante cualquiera de los Registros de la UMH, y de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992 dirigido a la Unidad de Igualdad.

Junto con dicha documentación deberá acompañarse el documento relacionado como *anexo III* de este documento.



## SECRETARIA GENERAL

4. Corresponde a la Unidad de Igualdad la recepción del escrito, al que asignará un código numérico identificativo, debiendo proceder a la custodia y archivo del mismo con la debida garantía de confidencialidad y privacidad.

5. Recibido el escrito, en un plazo máximo de 5 días hábiles corresponde a la Dirección de la Unidad de Igualdad el primer asesoramiento a la persona interesada así como la realización de un Informe inicial de valoración de la situación.

### **Art. 9. Procedimiento de actuación**

1. Elaborado el Informe inicial de valoración de la situación por la Dirección de la Unidad de Igualdad, se dará traslado a la CASA que, en el plazo máximo de 5 días hábiles, deberá valorar el expediente y la documentación, acordando optar por un procedimiento de mediación, por el procedimiento formal, o por el traslado a otro protocolo cuando se deduzca la comisión de alguna otra conducta contraria al ordenamiento. En el ámbito de la violencia de género no cabrá acudir a la mediación.

2. En caso de optarse por la **mediación**, siempre que haya acuerdo expreso de las partes implicadas, la CASA propondrá 3 mediadores, y en un plazo máximo de 3 días hábiles desde que exista acuerdo entre las partes en cuanto al mediador, la CASA le remitirá el escrito de reclamación así como copia del expediente.

Si entre las partes no hay acuerdo sobre la persona a intervenir en esta fase de mediación, se seguirá el procedimiento ordinario.

La actuación de la persona mediadora no podrá exceder de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la recepción de la documentación entregada por la CASA.

3. Si el trámite de mediación concluye con acuerdo, acabará el procedimiento y la CASA cesará en sus actuaciones.

4. Si el trámite de mediación previa concluyera sin acuerdo, la persona mediadora comunicará por escrito ante la CASA el resultado de la mediación y se reanudará el cómputo del plazo establecido para las actuaciones de la CASA.

5. En caso de optarse por el **procedimiento formal**, única y exclusivamente la persona designada por el rector llevará a cabo todas las actividades necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de la posible situación de acoso, pudiendo contar con el asesoramiento de alguno de los miembros natos de la comisión. Se dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles para realizar un diagnóstico de la situación y elaborar un informe del que se dará traslado a la CASA.

6. Cuanta documentación e información se recopile en la fase de investigación obrará, única y exclusivamente, en poder de la persona designada para llevar a cabo la misma, no pudiendo dar traslado de dicha documentación al resto de miembros de la comisión, excepto los informes que se elaboren al respecto.

7. En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción del Informe elaborado por la persona encargada de la fase de investigación,, la CASA deberá elaborar un Informe de conclusiones y propuesta al Rector/a del archivo del expediente, incoación de expediente disciplinario, posibles



## SECRETARIA GENERAL

medidas correctivas o plan de medidas y persona responsable de su seguimiento y ejecución, o sugerencia de las acciones judiciales que corresponda. La CASA podrá solicitar a los miembros natos que recaben cuantas pruebas, informes o documentación adicional sea necesaria para probar los hechos relativos a la situación de acoso, incorporándolos al expediente. Cuando las circunstancias del caso lo requieran, el plazo podrá ser prorrogado debiendo concluirse en un plazo máximo de 10 días hábiles.

8. Concluida la propuesta de resolución, se dará traslado de la misma a las partes implicadas, que en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción podrán formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la solución del conflicto.

9. Consideradas las alegaciones, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, la propuesta de resolución, una vez notificada a las partes, será elevada al Rector/a, a efectos de su aprobación y, en su caso, adopción de las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

10. La persona responsable del seguimiento del plan de medidas propuesto informará a la CASA, en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la comunicación, de la ejecución de las mismas. De dicha comunicación se informará al Rector/a y a las partes implicadas.

11. Si la CASA concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

12. La CASA podrá archivar las actuaciones en caso de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera a continuar con el procedimiento, así como por falta de objeto.

13. En caso de iniciarse un procedimiento disciplinario, se garantizará por el Rector/a la intervención de personas con formación acreditada en materia de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.

## CAPÍTULO IV. GARANTÍAS

### **Art. 10. Deber de secreto y discreción profesional**

1. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

2. La investigación de la CASA será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona denunciada.



## SECRETARIA GENERAL

### **Art. 11. Inversión de la carga de la prueba**

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, y en el mismo sentido por las leyes procesales civiles, laborales y administrativas, en aquellos procedimientos en que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, materializadas en conductas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.
2. Corresponde previamente a la parte reclamante la aportación de los necesarios indicios de discriminación que desencadenen la mencionada inversión de la carga probatoria.

### **Art. 12. Medidas cautelares**

1. Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la CASA podrá solicitar al Rector/a la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes.

### **Art. 13. Seguimiento, ejecución e informe**

1. Corresponderá a la CASA el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.
2. Con carácter general, las persona responsables en la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la CASA de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.
3. En caso de archivo del expediente, en aplicación de la garantía de indemnidad, se podrá llevar un seguimiento, a petición de cualquiera de las partes, por un plazo de 6 meses.

### **Art. 14. Recursos y suspensión**

1. Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.
2. La aplicación del Protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

## **CAPÍTULO V. Medidas de prevención**

### **Artículo 15. Información, formación y sensibilización**

Al objeto de informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, se diseñará un Plan de Comunicación del presente Protocolo que incluirá en todo caso su oportuna difusión en los medios pertinentes, se diseñarán campañas informativas y de sensibilización, se desarrollarán programas de



## SECRETARIA GENERAL

formación con perspectiva de género destinados al PDI, PAS y estudiantado, y se difundirá el Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras con la Universidad.

### **Artículo 16. Medidas de evaluación y proactivas**

Mediante las evaluaciones de riesgo y en concreto de los factores psicosociales, elaboradas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad, y a la vista de sus resultados, y cuando se constate o existan indicios sobre la existencia de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, se realizará informe dirigido a la presidencia de la CASA, para que en caso de estimarlo oportuno inicie la investigación de dichos hechos o indicios.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

**ÚNICA. Evaluación.** El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASA, de la Unidad de Igualdad, del Comité de Seguridad y Salud, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.- Entrada en vigor.** El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOUMH.



## SECRETARIA GENERAL

### ANEXO I

Relación no exhaustiva de conductas y actitudes discriminatorias y constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual

- Constituye discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por parte de la misma, de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Son discriminatorios, de conformidad con la Ley de Igualdad (LO 3/2007) el acoso sexual o por razón de sexo.
- Es discriminatorio por razón de sexo el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.
- Constituye acoso *quid pro quo* el chantaje sexual o acoso de intercambio realizado por un superior, que puede afectar negativamente la situación laboral/académica/social de la persona acosada, y que fuerza a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones en su entorno particular. Se trata de un abuso de autoridad porque supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.
- Constituye acoso sexual ambiental la conducta que crea un ambiente laboral/académico humillante, hostil o amenazador para la persona acosada, generándose cuando se crea un clima hostil y sexual lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales/académicas de la persona afectada, en un entorno abusivo. La creación de un ambiente intimidatorio u hostil puede producirse para el sujeto pasivo con la simple presencia del sujeto ofensor, o con la simple posibilidad de que se presente o se acerque. Se trata de un efecto intimidatorio que podría tener lugar con insinuaciones, gestos, o palabras que, aunque aisladamente carecieran incluso de contenido sexual, enmarcados en un ambiente determinado pueden recordar al sujeto pasivo momentos previos de mayor gravedad o hacerle anticipar que pudieran repetirse.
- Relación no exhaustiva de conductas de acoso sexual agrupadas en función de su gravedad (*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, Instituto de la Mujer, 2006):
  - \* Acoso leve:
    - Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
    - Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
    - Pedir reiteradamente citas.
    - Acercamiento excesivo.
    - Hacer gestos y miradas insinuantes.
  - \* Acoso grave:
    - Hacer preguntas sobre su vida sexual.
    - Hacer insinuaciones sexuales.
    - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
    - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
  - \* Acoso muy grave:
    - Abrazos, besos no deseados.



SECRETARIA GENERAL

- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

**ANEXO II**

**MODELO DE DENUNCIA**

**SOLICITANTE:**

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE:**

Nombre y apellidos

NIF

Teléfonos de contacto:

**DIRECCIÓN A EFECTOS DE COMUNICACIONES:**

**DATOS PROFESIONALES:**

**Su vinculación con la Universidad es como personal:**

Funcionario	<input type="checkbox"/>
Laboral	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN:**

**SOLICITO**

Que se estudie la documentación que anexo al presente escrito en sobre cerrado, al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contiene (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Elche,.....de .....de 20.....

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

**DIRECTOR/A DE LA UNIDAD DE IGUALDAD  
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**



SECRETARIA GENERAL

ANEXO III (\*)

D/D<sup>a</sup> ....., con DNI .....

Autorizo a la Comisión de Actuación en Situaciones de Acoso de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en el ámbito de las competencias que se le atribuyen en el Protocolo, a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche*.

Del mismo modo expreso que:

- a) Conozco el contenido del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche*, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández de Elche*

Elche,.....de .....de 20.....

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

*(\*) introducir en el sobre cerrado junto con todo el relato de hechos y documentación aportada.*