



Universidad de Jaén

**Protocolo para la prevención y actuación  
frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o  
expresión de género de la Universidad de Jaén**

Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén nº 39 de 30 de noviembre de 2021.

Índice

1. Marco legal.....	3
2. Política institucional .....	4
3. Objeto.....	5
5. Alcance subjetivo o ámbito personal.....	7
6. Ámbito organizativo y territorial de aplicación .....	7
7. Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.....	8
7.1. Integrantes de la Comisión.....	8
7.2. Funciones de la Comisión .....	9
8. Procedimiento.....	9
8.1. Inicio del procedimiento .....	9
8.2. Indagación y valoración inicial.....	10
8.3. Investigación de los hechos .....	10
8.4. Elaboración del informe .....	11
8.5. Plazo de resolución .....	11
9. Garantías .....	11
11. Información y difusión del Protocolo.....	12
12. Aplicación del Protocolo .....	12
ANEXO I. Resumen del procedimiento de tramitación .....	13

## 1. Marco legal

La igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación, entre otros, por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. En el ámbito internacional, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* de 1979 exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos. De forma complementaria, la Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993, relativa a la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares y alentando a que, conforme al principio de la diligencia debida, se establezcan medidas preventivas y sanciones. En Europa, tanto el *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales* de 1950 y sus *Protocolos*, como los *Tratados de la Unión Europea* y la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* de 2007 prohíben la discriminación, entre otros, por razón de sexo u orientación sexual.

Descendiendo al ámbito estatal, además de la Constitución española, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* precisa, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, los términos “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo” (art. 7). La Ley enfatiza la necesidad de elaborar y aplicar planes de igualdad y, en particular, medidas efectivas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre las que puede incluirse el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular (art. 62). De igual manera, la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido) garantiza, como un derecho individual, el respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, moral y laboral, así como la no discriminación, entre otros por razón de género, sexo u orientación sexual (art. 14).

A nivel autonómico, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* también define los conceptos de “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo” (art. 3). Asimismo, la Ley pide a las Administraciones públicas de Andalucía que adopten medidas necesarias para que exista un entorno libre de tales acosos, así como protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones (art. 30)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Por ello, y de conformidad con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, nace el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que recoge el *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía* de 27 de octubre de 2014 (actualizado el 13 de febrero de 2020).

Respecto a la identidad de género, se han desarrollado normas que garantizan el reconocimiento de la identidad de género en sus respectivos territorios y políticas públicas a favor de la inclusión de las personas LGTBI en la sociedad. En Andalucía, la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía* dispone, entre otros, que toda norma, reglamentación, procedimiento o actuación de las Administraciones Públicas de Andalucía deben respetar el derecho humano a la autodeterminación de la identidad de género (art. 5). Posteriormente, la *Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía*, en relación con la universidad, establece en su artículo 17 lo siguiente:

“1. Las universidades públicas y privadas de Andalucía garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI. En particular, adoptarán un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por LGTBI fobia.

2. La Comunidad Autónoma, en colaboración con las universidades públicas y privadas de Andalucía, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI, que permitan proteger, detectar y prevenir acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGTBI. Con esta finalidad todas las universidades deberán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

3. Asimismo, las universidades públicas y privadas de Andalucía prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa”.

## 2. Política institucional

El III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén (PEUJA 21-25)<sup>2</sup> integra como objetivo estratégico 6 (OE6) *Reforzar el compromiso social de la universidad implantado los ODS en todos los niveles de actividad de la Universidad*. Entre las prioridades estratégicas que se recogen en ese objetivo está la *OE6.1. Progresar hacia una universidad plenamente inclusiva, con especial hincapié en la accesibilidad para todas las personas, en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respecto a la diversidad*.

---

<sup>2</sup> [PEUJA 21-25](#)

Dentro del Sistema de Dirección Estratégica de la Universidad de Jaén se establece el despliegue del PEUJA 21-25 y de sus objetivos y prioridades estratégicos a través de Planes Directores y Operativos. Específicamente, la prioridad estratégica OE6.1 sirve de base estratégica del III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), enmarcado dentro de la política de Responsabilidad y Compromiso Social de la Universidad de Jaén<sup>3</sup>. En dicho plan, dentro del objetivo 4: Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género, se incluye la acción *IDO4.L2. A1. Renovar el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y sexista de la Universidad de Jaén (2013)*, exponiendo como finalidad incorporar en dicho protocolo el acoso por diversidad afectivo-sexual, corporal y de género, así como nuevos escenarios de acoso (entornos virtuales).

Igualmente, el Plan Director de Universidad Saludable de la Universidad de Jaén (2021-2023) incorpora en el objetivo 2: Promover una actitud positiva hacia la salud y el bienestar, la acción *OGUS2.L2.A2. Concienciar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria en prevención de riesgos para la salud y en la prevención de la violencia en todas sus formas*.

En línea con dicha política institucional, el presente Protocolo tiene como objetivo fundamental avanzar hacia una Universidad y una sociedad más igualitaria e inclusiva, promoviendo un entorno académico y laboral libre de conductas de acoso.

La Universidad de Jaén no admitirá en su ámbito, situaciones de violencia de género, comprometiéndose así mismo, a mantener una política de tolerancia cero ante las situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación, identidad o expresión de género.

### **3. Objeto**

El objetivo fundamental de este protocolo es definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir y actuar ante los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género que se esté produciendo contra personas vinculadas a la Universidad de Jaén y que supongan comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad.

Para ello se establece un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que sirva para tramitar y en su caso resolver las posibles reclamaciones y denuncias que puedan ser presentadas por quienes se consideren víctimas de estas situaciones, ofreciendo un trato igualitario e integral a las mismas.

---

<sup>3</sup> [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género de la UJA](#)

#### 4. Definiciones

A los efectos del presente Protocolo, se tendrán como referencia, sin perjuicio de otras conductas asimilables, los tipos y formas de acoso más habituales que se recogen a continuación:

a) *Acoso por razón de género o sexista y acoso sexual*. La *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* recoge estos conceptos en los siguientes términos:

a.1) *Acoso sexual*: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

a.2) *Acoso por razón de sexo*: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) *Acoso discriminatorio por orientación y/o identidad sexual de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI*: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, 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 para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas en Andalucía*).

c) *Ciberacoso*: todo comportamiento de acoso por parte de una persona, un conjunto de ellas o una organización, a través del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Entre las conductas más frecuentes se encuentran:

c.1) *Hostigamiento*: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

c.2) *Denigración*: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.

c.3) *Suplantación de la personalidad*: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

c.4) *Difamación y juego sucio o outing and trickery* ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

c.5) Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución.

c.6) Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online.

## 5. Alcance subjetivo o ámbito personal

El presente protocolo es aplicable, con carácter general, a todas las personas vinculadas en cualquiera de sus formas a la Universidad de Jaén. En particular, sin descartar otras, será de aplicación a:

- a) Personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) Personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) Personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* y las recogidas en la normativa de la Universidad de Jaén reguladora de las convocatorias para la contratación mediante concurso público de personal docente e investigador de la Universidad de Jaén.
- d) Personal investigador adscrito a la Universidad de Jaén y que perciben ayudas económicas de organismos ajenos a la misma.
- e) Personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Jaén por un contrato administrativo o sujeto a la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*.
- f) Cualquier persona que preste sus servicios en esta Universidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contrata y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs).
- g) Estudiantado.

## 6. Ámbito organizativo y territorial de aplicación

El ámbito de aplicación del Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual, que corresponda al ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Jaén con el fin de garantizar a su comunidad universitaria un entorno exento de todo tipo de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Asimismo, en las relaciones mercantiles que la institución establezca con otras empresas, informará convenientemente de la existencia de este protocolo, a fin de garantizar la correcta aplicación del mismo.

En definitiva, la Universidad de Jaén se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que tanto las personas con las que mantenga relación laboral como el alumnado, disfruten en el desarrollo de sus actividades, de un entorno en el que la dignidad de las personas sea respetada.

## **7. Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género**

La Universidad de Jaén contará con una Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Esta comisión, en la que se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres, se convocará cada vez que se produzca una situación de potencial acoso sexual o por razón de sexo en la UJA.

### **7.1. Integrantes de la Comisión**

Serán miembros de la Comisión:

- a) La persona que ostente el Vicerrectorado con competencias en igualdad, que la presidirá.
- b) La persona que ostente la dirección de la Unidad de Igualdad, que ejercerá las funciones de secretaría de la comisión.
- c) Una persona experta externa a la Universidad de Jaén que cumplirá la función de asesoría externa y cuya designación será aprobada por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta de la Unidad de Igualdad.
- d) La comisión integrará además a las siguientes personas en función de la procedencia de la solicitud de intervención (estudiantado, PAS o PDI):
  - Un miembro de la parte social del Comité de Seguridad y Salud, o del Consejo de Estudiantes.
  - La persona que ostente la Gerencia, el Vicerrectorado con competencias en profesorado, o el Vicerrectorado con competencias en estudiantes.

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

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

tipo de actuaciones, dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.

## **7.2. Funciones de la Comisión**

Son funciones de la Comisión las siguientes:

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

## **8. Procedimiento**

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

La utilización de este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

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

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

### **8.1. Inicio del procedimiento**

La reclamación o denuncia se tramitará a través del Servicio de Prevención de la Universidad de Jaén ([prevencion@ujaen.es](mailto:prevencion@ujaen.es)).

Podrá ser denunciante cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Jaén.

La reclamación o denuncia se realizará mediante escrito y deberá contener como mínimo:

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

Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por el Servicio de Prevención o la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén, la persona que dirija la Unidad de Igualdad deberá ponerlo en conocimiento de la presunta víctima de manera inmediata, quién en su caso, deberá ratificar la existencia de la actuación denunciada, para poder actuar conforme al presente Protocolo.

### **8.2. Indagación y valoración inicial**

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

- No continuar con la tramitación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, elevando dicha decisión a la Comisión y a las partes implicadas para su conocimiento.
- La intervención de personal técnico en mediación, que proporcionará pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro. Para la intervención de la persona mediadora ambas partes deben prestar su consentimiento. La resolución de la fase de mediación se realizará en un plazo máximo de 15 días hábiles. A su finalización, se elevará informe a la Unidad de igualdad, con indicación de las actuaciones realizadas y de los acuerdos adoptados para poner fin al conflicto y evitar su reiteración en el futuro.

### **8.3. Investigación de los hechos**

Si la fase inicial no ha dado resultado o no admite estas soluciones iniciales, se procederá a la convocatoria de la comisión en el plazo de 5 días laborables, trasladando a sus miembros la documentación correspondiente, anonimizada.

El asesor o asesora de la Comisión practicará cuantas pruebas de carácter documental

y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total confidencialidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

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

#### **8.4. Elaboración del informe**

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución, que será elaborado por la Comisión, y en el que se incluirá la información siguiente:

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

El informe será remitido al Rector/a para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, remitiendo igualmente copia del mismo a las partes implicadas. En el informe, la Comisión indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento previsto en este Protocolo, y en su caso, realizará las recomendaciones que se estimen convenientes.

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

#### **8.5. Plazo de resolución**

El periodo de resolución del procedimiento completo no será superior a los 60 días naturales desde el momento de la presentación de la denuncia.

### **9. Garantías**

- 1) La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- 2) En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el

derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

- 3) Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y la organización del trabajo lo permita.

## **10. Seguimiento y control**

Será competencia del Servicio de Prevención:

- El registro de los incidentes.

Será competencia de la Unidad de Igualdad:

- Remisión de las medidas a adoptar a los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades obligados a aplicarlas.
- Elaborar un análisis estadístico de los casos de acoso en los que se active este protocolo.
- Realizar un seguimiento anual del funcionamiento del Protocolo, proponiendo, en su caso, al Consejo de Gobierno, los cambios pertinentes para mejorar su funcionamiento.

## **11. Información y difusión del Protocolo**

Se considera necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Para este propósito se determinan dos áreas de actuación: área de prevención (sensibilización, concienciación, información, formación e investigación) y área de atención y tratamiento.

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

## **12. Aplicación del Protocolo**

El Protocolo se aplicará al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

## ANEXO I. Resumen del procedimiento de tramitación

### ¿Quién puede solicitarlo?

Cualquier persona de la comunidad universitaria

### ¿Qué debe contener?

El nombre de la persona que insta el procedimiento y su ubicación, los tipos de conductas que considere relevantes y el plazo de tiempo en el que se han producido.

### ¿Dónde se tramita?

A través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén ([prevencion@ujaen.es](mailto:prevencion@ujaen.es)).

### Calendario de actuaciones

Plazos	Actuaciones
5 días	<b>Primer análisis</b> por parte de la persona responsable de la Unidad de Igualdad de la UJA que decidirá continuar o no continuar con el inicio del procedimiento en función de si los hechos alegados se enmarcan dentro del ámbito de actuación de este protocolo
15 días	<b>Fase inicial.</b> Intervención de personal técnico de mediación (siempre que haya consentimiento por ambas partes).
5 días	<b>Convocatoria de la Comisión contra el acoso</b> sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. En el caso de que la fase inicial no de resultado, se convocará a la Comisión.
60 días	<b>Investigación e informe.</b> La Comisión investigará y analizará los hechos y remitirá informe con propuesta de medidas al Rector/a en un plazo no superior a 60 días naturales desde la presentación de la denuncia.