



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID

- I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
- I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: CONSEJO DE GOBIERNO

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO



CAMPUS
DE EXCELENCIA
INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE MADRID
RECTORADO- EDIFICIO A
Ramiro de Maeztu, 7
28040 Madrid

Acuerdo de 25 de febrero de 2016 del Consejo de Gobierno, sobre el protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en la Universidad Politécnica de Madrid.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Politécnica de Madrid, en su sesión celebrada el día 25 de febrero de 2016.

ACUERDA

Aprobar, a propuesta del Rector y previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud el «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Universidad Politécnica de Madrid, cuyo texto se adjunta.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

Índice

I. Preámbulo.

1.1 Justificación.

1.2 Principios de actuación.

1.3 Garantías que debe cumplir el procedimiento.

II. Definiciones y objeto.

2.1 Definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

III. Procedimiento de actuación.

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

3.2.2 Investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.

3.4 Información.

IV. Seguimiento y control.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

VI. Entrada en vigor y modificación.

Anexo I: Conductas y comportamientos.

Anexo II: Modelo de reclamación.

Anexo III: Comité Asesor.

I. **Preámbulo.**

1.1 **Justificación.**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en nuestro ordenamiento jurídico, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, es por ello por lo que, la legislación que se menciona a continuación, trata de establecer los principios y articular los mecanismos necesarios para cumplir estos objetivos.

Iniciaremos estas someras referencias legislativas con la Constitución española que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone 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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En el ámbito Comunitario e Internacional conviene destacar, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Además de la ya mencionada Constitución española, en nuestro ordenamiento jurídico interno podemos resaltar la siguiente normativa:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre 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 el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

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, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «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» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e y 54.2), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Para finalizar estas referencias a nuestro ordenamiento jurídico interno, haremos mención a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en cuyo artículo 46.2 se establecen los derechos y deberes de los estudiantes, así como al Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, donde se establece que todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007.

En el ámbito propio de la Universidad Politécnica de Madrid hay que reseñar, por un lado, el artículo 1.2. e) de sus Estatutos donde se declara que uno de los principios por el que se regirá la interpretación de las normas por las que se rige es el de equidad, que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos y, por otro lado, lo establecido, en su artículo 177, según el cual la Universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Del mismo modo, la “Guía para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico” de la Universidad Politécnica de Madrid, presentada por el Rector el 17 de noviembre de 2015, constituye una clara orientación sobre las situaciones de acoso.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la Universidad la necesidad de hacer frente a la misma enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y planteando, de forma coherente, acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid, su Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Universidad en materia de prevención de riesgos laborales, consideró oportuno, constituir un grupo de trabajo paritario para que, tomando como referencia el protocolo de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo, aprobado en la Administración General del Estado, elaborase un protocolo para su aplicación específica en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid, en el que se estableciera las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en los centros de la Universidad Politécnica de Madrid, como para actuar y sancionar estas en los casos en que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, convivan en un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se aprueba el presente protocolo de acuerdo a los siguientes principios:

Primero.- Rechazo a las desigualdades entre mujer y hombre, a la discriminación por razón de sexo y a todo tipo de conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.

Segundo.- Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Tercero.- Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.

Cuarto.- Los responsables de la Universidad, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

Quinto.- Facilitar la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este Protocolo.

1.3. Garantías que debe cumplir el procedimiento.

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo, se ajustarán a las siguientes garantías:

A.- Respeto y protección a las personas:

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún delegado/a de prevención, delegado/a de alumnos/as u otra persona de su elección que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

B.- Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

C.- Diligencia y celeridad:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO**I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO****D.- Imparcialidad y contradicción:**

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

E.- Protección de la dignidad de las personas afectadas:

La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria afectados, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

F.- Prohibición de represalias:

La Universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de actuación frente al posible acoso sexual o acoso por razón de sexo en la Universidad Politécnica de Madrid, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y en la actuación más temprana posible sobre las mismas deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

II. Definiciones y objeto.**2.1 Definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

En la legislación española, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vienen definidos en las siguientes normativas:

A.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es plenamente aplicable a los efectos de este protocolo y de ella se desprenden las siguientes definiciones:

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

A.1.- Acoso sexual:

Se entiende por 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:

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

A.3.- Discriminación directa:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

A.4.- Discriminación indirecta:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

A.5.- Indemnidad frente a represalias:

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de 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.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

B.- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 184, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

B.1.- El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de 6 a 10 meses.

B.2.- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

B.3.- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

A los efectos de una mayor clarificación de estas situaciones, en el Anexo I se establecen una serie de conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos, basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid.

El presente Protocolo será de aplicación a la totalidad del personal vinculado estatutaria, laboralmente o bajo cualquier otro régimen a la Universidad Politécnica de Madrid, así como a todo trabajador/a de cualquier empresa contratada por la UPM, que desarrolle su actividad en el ámbito de la Universidad, siempre que en el conflicto sea parte un miembro de la comunidad universitaria indicado anteriormente.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

III. Procedimiento de actuación

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.

A.- Forma.

El procedimiento se iniciará mediante escrito de reclamación dirigido a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, según el modelo que se acompaña como **Anexo II** y disponible en la página web de la Universidad en los apartados relativos a la Unidad de Igualdad, a la Delegación de Alumnos y en el de Prevención de Riesgos Laborales.

B.- Lugar.

El escrito podrá presentarse en la Unidad de Igualdad, en el Registro General de la Universidad Politécnica de Madrid o en cualquiera de los Centros, o a través de las demás formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

C.- Plazo.

El **plazo máximo para presentación del escrito será de tres meses** a contar desde que se produjo el incidente o incidentes o si se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

D.- Legitimación

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de reclamación:

D.1.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada.

D.2.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada.

D.3.- Los representantes, legalmente establecidos, de los trabajadores/as y de los alumnos/as en la Universidad que tengan conocimiento de la existencia

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada.

En los supuestos D.2 y D.3, se solicitará el consentimiento expreso y escrito de la persona presuntamente ofendida. Este consentimiento podrá ser revocado de forma expresa y escrita, en cualquier momento del procedimiento.

E.- Admisión o inadmisión

La persona afectada por un posible hecho de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su reclamación.

La Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, iniciará inmediatamente los trámites que considere más adecuados para el mejor conocimiento de la situación alertada. A estos efectos podrá concertar entrevistas con las personas afectadas tratando de llegar a una solución a través de la mediación y podrá solicitar la intervención de la Unidad de Igualdad, la Delegación de Alumnos y cualquier otra acción que estime conveniente llevar a cabo.

Tras este primer análisis de la situación, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado **emitirá un informe**. En dicho informe podrá proponer:

E.1.- No admitir, de forma motivada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. No obstante lo anterior y en función del conocimiento adquirido de la situación podrá recomendar la adopción de las medidas correctoras que considere necesarias.

E.2.- Admitir a trámite y continuar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.

Admitido a trámite, y sin perjuicio de otras acciones que estime conveniente realizar, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, podrá solicitar la colaboración de la Unidad de Igualdad y, si lo estima necesario, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados/as –denunciante y denunciado/a– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deberán ser realizadas por la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, con la participación del Director/a de la Unidad de Igualdad. En ellas, tanto la persona denunciante como el denunciado/a podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado/a de prevención, por un delegado/a de alumnos/as u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, emitirá un **informe de valoración inicial** con las conclusiones que se deriven de la misma.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

En el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de reclamación la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado emitirá un **informe de valoración inicial**. En dicho informe podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

A.- Archivo del escrito de reclamación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

A.1.- Desistimiento del denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma.

A.2.- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

A.3.- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la reclamación.

B.- Ausencia de indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

B.1.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificado en la normativa existente, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

B.2.- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

C.- Indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

C.1.- Cuando del referido **informe de valoración inicial** se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y, si procede, la adopción de medidas correctoras de la situación.

C.2.- Presunción o indicios de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, en base al informe inicial emitido:

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la reclamación e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, **se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, contra un miembro de la comunidad universitaria, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, procederá en dicho informe al nombramiento de los componentes del Comité Asesor para situaciones de acoso al efecto de continuar el procedimiento establecido en este protocolo en los términos establecidos en el **Anexo III**.

D.- Suspensión

El inicio de la acción por vía administrativa y/o judicial por parte de la persona supuestamente afectada por acoso sexual o acoso por razón de sexo, dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente protocolo, hasta la resolución de la acción emprendida, sin perjuicio de las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

Si en el **informe de valoración inicial** de la Gerencia o del Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, se determina que existe presunción de acoso o indicios de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, procederá al nombramiento de los componentes del Comité Asesor de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el **plazo de cinco días hábiles**, en los términos establecidos en el Anexo III. Este nombramiento se comunicará a la Delegación de Alumnos, cuando se trate de personal de este colectivo.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

En la resolución de nombramiento de los componentes del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como secretario.

A los miembros de dicho Comité les serán de aplicación las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y las relativas a la condición de miembro de un órgano colegiado recogidas en el artículo 32 de los Estatutos de la UPM.

3.2.2 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor/a de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al término de dicha investigación, el instructor/a elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

Las Unidades de la Universidad tendrán la obligación de colaborar con el instructor/a a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor/a del procedimiento remitirá el **informe de conclusiones** a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, y lo comunicará a la Delegación de Alumnos, cuando se trate de personal de este colectivo.

El plazo para recabar información, elaborar y remitir el informe de conclusiones no será superior a 10 días hábiles desde el nombramiento del Comité Asesor.

A la vista del **informe de conclusiones**, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, en el plazo de cinco días hábiles podrá:

1. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
2. Proponer al Rector/a la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

3. Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por algún miembro de la comunidad universitaria, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
4. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector/a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables. Esta propuesta se comunicará a la Delegación de Alumnos, cuando se trate de personal de este colectivo.

3.4 Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

Asimismo se informará a la Delegación de Alumnos, cuando se trate de personal de este colectivo y a la Secretaría de la Comisión de Protocolo de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna reclamación de acoso, la Comisión de Protocolo de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, podrá acordar instar a la Gerencia o Vicerrectorado competente, la revisión de las decisiones adoptadas.

IV. Seguimiento y control.

A.- Comisión de Protocolo de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo.

A.1.- Objeto

La Comisión de Protocolo de Acoso sexual o Acoso por Razón de Sexo tiene por objeto velar por el correcto desarrollo del procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo a cuyo efecto se le comunicará, a través de su Secretaría, todos los trámites que se realicen, así como asesorar e informar a las personas protegidas de los derechos amparados por este protocolo.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

A.2.- Composición.

Su composición será paritaria y estará integrada por seis miembros, tres elegidos por y entre los representantes de la Universidad en el Comité de Seguridad y Salud, actuando uno de los miembros como Presidente/a y tres por y de entre los Delegados/as de Prevención de acuerdo con su representatividad en el mencionado Comité, una persona de las cuales actuará como Secretario/a.

A.3.- Funcionamiento.

Su régimen de funcionamiento se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, a la normativa legal y convencional en materia de acoso laboral así como a las disposiciones de este protocolo.

B.- Seguimiento, control y registro.

La ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral o universitario, cuando se produzca la reincorporación de la persona afectada después de una situación de acoso.

La Unidad de Igualdad llevará el registro y realizará el seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo realmente producidos, informará a la Delegación de Alumnos, cuando se trate de personal de este colectivo, así como a los órganos que, en su caso, corresponda.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Con el fin de hacer realidad todos los principios y consideraciones expuestas en este protocolo y erradicar las conductas abusivas e inapropiadas y garantizar el respeto y trato justo entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, la Universidad, con la colaboración de la Unidad de Igualdad, promoverá y ejecutará las siguientes acciones:

- Informar a toda la comunidad universitaria de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO**I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO**

- El procedimiento estará disponible en la página web de la Universidad, en los apartados relativos a la Unidad de Igualdad, a la Delegación de Alumnos y en el de Prevención de Riesgos Laborales, por ser una vía de información y difusión al alcance de todo el personal de la Universidad.
- Proporcionar una formación adecuada, en materia de género, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Realizar acciones formativas generales dirigidas a toda la comunidad universitaria y específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, y para los representantes de los trabajadores legalmente establecidos y delegados/as de alumnos/as, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso sexual o acoso por razón de sexo y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Proporcionar información sobre el procedimiento contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo. Se podrán realizar consultas y/o recibir asesoramiento de forma confidencial a través de la Unidad de Igualdad, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de las Delegaciones de Alumnos y de los representantes de los trabajadores legalmente establecidos.

VI.- Entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

Ninguna disposición del presente protocolo podrá suspenderse, modificarse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo negociado con el Comité de Seguridad y Salud y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

ANEXO I – Conductas y comportamientos.

LA NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN 507, DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ESTABLECE QUE LAS CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL U OTROS COMPORTAMIENTOS BASADOS EN EL SEXO QUE AFECTAN A LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL TRABAJO, SERÁN INACEPTABLES SI:

- a) Dicha conducta es indeseada, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igual de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no sea deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta. A continuación se ofrecen algunos ejemplos:

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces en el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Conductas indeseadas que no llegan a una acción violenta de contacto físico y que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado desde una perspectiva psíquica.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Es importante **deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo**. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
 I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO



CAMPUS
 DE EXCELENCIA
 INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD
 POLITÉCNICA DE MADRID
 RECTORADO- EDIFICIO A
 Ramiro de Maeztu, 7
 28040 Madrid

ANEXO II
 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID
 MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN POR POSIBLE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.-

SOLICITANTE

- Persona afectada Miembro de la Unidad afectada Delegados/as Sindicales
 Miembros del Comité de Seguridad y Salud Delegados/as de Alumnos Otros (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos NIF
 Sexo H M Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Colectivo al que pertenece (PDI, PAS, ESTUDIANTES)
 Centro al que pertenece
 Unidad de Destino

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Madrid a , de , de 20

EL/LA SOLICITANTE

CONFORME (En su caso)

Fdo.
 NIF

PERSONA AFECTADA

SR/A GERENTE O VICERRECTOR DE.....

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

ANEXO III - Comité Asesor

A.- Composición:

- Una persona representante de la Universidad designada por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, que lo presidirá.
- El Director/a de la Unidad de Igualdad.
- Un Delegado/a de Alumnos/as. Cuando se trate de personal de este colectivo.
- Dos Delegados/as de Prevención.
- Un representante de la Asesoría Jurídica de la Universidad, que actuará como Instructor/a.

Los componentes del Comité serán nombrados por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado. En el caso de los Delegados/as de Prevención y del Delegado/a de Alumnos/as serán los propuestos por los mismos. En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

El Comité podrá solicitar la intervención de un/a experto/a en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

B.- Régimen de funcionamiento del Comité Asesor. Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y de los Estatutos de la UPM, en relación con la condición de miembro de un órgano colegiado.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.

C.- Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, reclamación y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO



CAMPUS
DE EXCELENCIA
INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE
MADRID
RECTORADO- EDIFICIO A
Ramiro de Maeztu, 7
28040 Madrid

Acuerdo de 25 de febrero de 2016 del Consejo de Gobierno, sobre el protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Universidad Politécnica de Madrid.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Politécnica de Madrid, en su sesión celebrada el día 25 de febrero de 2016.

ACUERDA

Aprobar, a propuesta del Rector y previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad Politécnica de Madrid», cuyo texto se adjunta.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

Índice

I. Preámbulo.

1.1 Justificación.

1.2 Principios de actuación.

1.3 Garantías que debe cumplir el procedimiento.

II. Definiciones y objeto.

2.1 Definición de acoso laboral.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

III. Procedimiento de actuación.

3.1 Primera fase.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

- 3.1.1 Iniciación del procedimiento.
- 3.1.2 Indagación y valoración inicial.
- 3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

3.2 Segunda fase.

- 3.2.1 Constitución del Comité Asesor.
- 3.2.2 Investigación.
- 3.2.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.
- 3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.
- 3.4 Información.

IV. Seguimiento y control.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso laboral.

VI. Entrada en vigor y modificación.

Anexo I: Comité Asesor.

Anexo II: Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.

Anexo III: Modelo de reclamación por acoso laboral.

I. **Preámbulo.**

1.1 **Justificación.**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en nuestro ordenamiento jurídico, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, es por ello por lo que, la legislación que se menciona a continuación, trata de establecer los principios y articular los mecanismos necesarios para cumplir estos objetivos.

Iniciaremos estas someras referencias legislativas con la Constitución Española que en su Título Preliminar proclama que uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico es el de igualdad, reconociendo como derechos fundamentales, en su Título I, la dignidad de la persona, la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes y el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, encomendando a los poderes públicos velar por la seguridad y salud en el trabajo.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

En el ámbito europeo, destacaremos la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

En desarrollo de los anteriores principios se han promulgado, entre otras, las siguientes leyes, declaraciones o resoluciones:

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, en cuyo artículo 95, punto 2, letra o) se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho todos los trabajadores, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado y, por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reciente reforma del Código Penal, Ley Orgánica 5/2010, que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral.

En el ámbito propio de la Universidad Politécnica de Madrid hay que reseñar, por un lado, la Declaración de Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por el Consejo de Gobierno en la que considera que las personas son su patrimonio más valioso, por lo que se compromete a promover todas aquellas iniciativas orientadas a la mejora continua de las condiciones de trabajo y al establecimiento de una verdadera cultura preventiva en su seno, de carácter científico, integral, integrado y participativo, con el objetivo de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores/as a cuyo efecto integrará la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, ya sean docentes, investigadoras o administrativas, así como en todos los niveles jerárquicos de su estructura organizativa y, por otro lado, lo establecido en sus Estatutos según los cuales la Universidad Politécnica de Madrid basa su gestión, entre otros, en el principio de equidad, que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Del mismo modo, la "Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico" de la Universidad Politécnica de Madrid, presentada por el Rector el 17 de noviembre de 2015, constituye una clara orientación sobre las situaciones de acoso.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la Universidad la necesidad de hacer frente a la misma enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y planteando, de forma coherente, acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos del personal de la Universidad Politécnica de Madrid, su Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Universidad en materia de prevención de riesgos laborales, consideró oportuno, constituir un grupo de trabajo paritario para que, tomando como referencia el protocolo de actuación frente al acoso laboral, aprobado en la Administración General del Estado, elaborase un protocolo para su aplicación específica en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid, en el que se estableciera las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Universidad Politécnica de Madrid, como para actuar y sancionar éstas en los casos en que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, realicen sus funciones en un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se aprueba el presente protocolo de acuerdo a los siguientes principios:

Primero.- Rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.

Segundo.- Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho del colectivo de trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Tercero.- Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Cuarto.- Los responsables de la Universidad, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

Quinto.- Facilitar la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este protocolo.

1.3. Garantías que debe cumplir el procedimiento.

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo, se ajustarán a las siguientes garantías:

A.- Respeto y protección a las personas:

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado/a de prevención o persona que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

B.- Confidencialidad.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas o en proceso de investigación.

C.- Diligencia.

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

D.- Contradicción.

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

E.- Restitución de las víctimas.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Universidad deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

F.- Protección de la salud de las víctimas.

La Universidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados.

G.- Prohibición de represalias.

La Universidad prohíbe expresamente la realización de acciones contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de actuación frente al posible acoso laboral en la Universidad Politécnica de Madrid, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso laboral y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

II. Definiciones y objeto.

2.1 Definición de acoso laboral.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing». Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En base a lo anterior y en concordancia a lo establecido en el Código Penal se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa,

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s 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 del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso laboral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición, por lo tanto no tendrán esa consideración:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se conviertan en crónicas, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Tampoco tendrán la consideración de acoso laboral, las conductas inapropiadas, es decir, aquellos comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

En el **anexo II** se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral, a los efectos de una mayor clarificación de estas situaciones.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid.

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad del personal vinculado estatutaria, laboralmente o bajo cualquier otro régimen a la Universidad Politécnica de Madrid, así como a todo trabajador/a de cualquier empresa contratada por ella, que desarrolle su actividad en el ámbito de la Universidad, siempre que en el conflicto sea parte un miembro de la comunidad universitaria.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso laboral.

III. Procedimiento de actuación

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.

A.- Forma.

El procedimiento se iniciará mediante escrito de reclamación dirigido a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, según el modelo que se acompaña como **Anexo III** y disponible en la página web de la Universidad en el apartado relativo a la Prevención de Riesgos Laborales.

B.- Lugar.

El escrito deberá presentarse en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en el Registro General de la Universidad Politécnica de Madrid o en cualquiera de los Centros, o a través de las demás formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

C.- Plazo.

El **plazo máximo para presentación del escrito será de tres meses** a contar desde que se produjo el incidente o incidentes o si se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

D.- Legitimación

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de reclamación:

D.1.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

D.2.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

D.3.- Los representantes de los trabajadores/as en la Universidad que tengan conocimiento de la existencia de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

En los supuestos D.2 y D.3, se solicitará el consentimiento expreso y escrito de la persona presuntamente ofendida. Este consentimiento podrá ser revocado de forma expresa y escrita, en cualquier momento del procedimiento.

E.- Admisión o inadmisión

La persona afectada por un posible hecho de acoso laboral tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su reclamación.

La Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, iniciarán inmediatamente los trámites que consideren más adecuados para el mejor conocimiento de la situación alertada. A estos efectos, podrá concertar entrevista con las personas afectadas tratando de llegar a una solución a través de la mediación y podrán solicitar la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra acción que estime conveniente llevar a cabo.

Tras este primer análisis de la situación, la Gerencia o al Vicerrectorado competente, **emitirá un informe** en el que deberá:

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

E.1.- No admitir, de forma motivada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. No obstante lo anterior y en función del conocimiento adquirido de la situación podrá adoptar las medidas correctoras que considere necesarias.

E.2.- Admitir a trámite y continuar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.

Admitido a trámite, y sin perjuicio de otras acciones que estime conveniente realizar, la Gerencia o el Vicerrectorado competente solicitará información al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, el técnico/a especialista en psicología laboral aplicada prestará asesoramiento sobre la orientación del caso.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado/a– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deberán ser realizadas por la Gerencia o Vicerrectorado competente y contará con la asistencia del personal técnico experto en psicología laboral aplicada. En las mismas, tanto el denunciante como el denunciado/a podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado/a de prevención u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Gerencia o Vicerrectorado competente emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

La Gerencia o Vicerrectorado competente, en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de reclamación, emitirá el informe de valoración inicial. En dicho informe podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

A.- Archivo del escrito de reclamación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

A.1.- Desistimiento del denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma.

A.2.- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

A.3.- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la reclamación.

B.- Ausencia de indicios de acoso laboral:

B.1.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso laboral y tipificado en la normativa existente, la Gerencia o Vicerrectorado competente, propondrá al Rector la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

B.2.- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no acoso laboral–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

B.2.1.- Si se trata de una situación de conflicto, se activarán los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, a través de la mediación, admitida por las partes.

B.2.2.- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

C.- Indicios de acoso laboral:

C.1.- Cuando del referido informe de valoración inicial se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, la Gerencia o al Vicerrectorado competente, podrá proponer al Rector la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y, si procede, la adopción de medidas correctoras de la situación.

C.2.- Presunción o indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido:

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la reclamación e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se **presumiera razonablemente que existen indicios de acoso**

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

laboral, contra los empleados y empleadas públicas, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Gerencia o Vicerrectorado competente, procederá en dicho informe al nombramiento de los miembros del Comité Asesor para situaciones de acoso al efecto de continuar el procedimiento establecido en este protocolo.

D.- Suspensión

El inicio de la acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona supuestamente afectada por acoso laboral, dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente protocolo, hasta la resolución de la acción emprendida, sin perjuicio de las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

Si en el informe de valoración inicial de la Gerencia o Vicerrectorado competente, se determina que existe presunción de acoso o indicios de posible acoso laboral, procederá al nombramiento de los miembros del Comité Asesor en el **plazo de cinco días hábiles**, en los términos establecidos en el **Anexo I**.

En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo, **se designará a alguno de ellos como instructor**.

A los miembros de dicho Comité les serán de aplicación las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y las relativas a la condición de miembro de un órgano colegiado recogidas en el artículo 32 de los Estatutos de la UPM.

3.2.2 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor/a de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, **el instructor/a elaborará un informe** que presentará al Comité Asesor.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

Las Unidades de la Universidad tendrán la obligación de colaborar con el instructor/a a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor/a del procedimiento remitirá el **informe de conclusiones** a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado.

El plazo para recabar información, elaborar y remitir el informe de conclusiones no será superior a 10 días hábiles desde el nombramiento del Comité Asesor.

A la vista del informe de conclusiones, la Gerencia o Vicerrectorado competente en el plazo de cinco días hábiles podrá:

1. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
2. Proponer al Rector la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
3. Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados y empleadas públicas, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
4. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector/a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

3.4 Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

Asimismo se informará a la Secretaría de la Comisión de Protocolo de Acoso Laboral, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna reclamación de acoso, la Comisión de Protocolo de Acoso Laboral podrá acordar instar a la Gerencia o Vicerrector competente la revisión de las decisiones adoptadas.

IV. Seguimiento y control.

A.- Comisión de Protocolo de Acoso Laboral.

A.1.- Objeto

La Comisión de Protocolo de Acoso Laboral tiene por objeto velar por el correcto desarrollo del procedimiento de acoso laboral, a cuyo efecto se le comunicará, a través de su Secretaría, todos los trámites que se realicen, así como asesorar e informar a las personas protegidas de los derechos amparados por este protocolo.

A.2.- Composición.

Su composición será paritaria y estará integrada por seis miembros, tres elegidos por y entre los representantes de la Universidad en el Comité de Seguridad y Salud, actuando uno de los miembros como Presidente/a, y tres por y de entre los Delegados/as de Prevención de acuerdo con su representatividad en el mencionado Comité, una persona de las cuales actuará como Secretario/a.

A.3.- Funcionamiento.

Su régimen de funcionamiento se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, a la normativa legal y convencional en materia de acoso laboral así como a las disposiciones de este protocolo.

B.- Seguimiento, control y registro.

La ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, debiendo prestar una especial

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona afectada que haya estado de baja laboral, después de una situación de acoso.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará el registro y realizará el seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informará al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad y a los órganos que, en su caso, corresponda.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso laboral.

Con el fin de hacer realidad todos los principios y consideraciones expuestas en este protocolo y evitar o reducir la posibilidad de aparición de las conductas de acoso, la Universidad, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, promoverá y ejecutará las siguientes acciones:

- Informar a todo el personal de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- El procedimiento estará disponible en la página web de la Universidad y en el apartado relativo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por ser una vía de información y difusión al alcance de todo el personal de la Universidad.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, y para representantes sindicales, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Proporcionar información sobre el procedimiento contra el acoso. Se podrán realizar consultas y/o recibir asesoramiento de forma confidencial a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y/o de los representantes del colectivo de trabajadores.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

VI.- Entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

Ninguna disposición del presente protocolo podrá suspenderse, modificarse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo negociado con el Comité de Seguridad y Salud y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

ANEXO I - Comité Asesor

A.- Composición:

- Una persona representante de la Universidad designada por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, que lo presidirá.
- Un miembro técnico del Servicio de Prevención.
- Dos Delegados/as de Prevención.
- Un representante de la Asesoría Jurídica de la Universidad.
- Un experto preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada, si el Comité lo estimara necesario.

Los componentes del Comité serán nombrados por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado. En el caso de los Delegados/as de Prevención serán los propuestos por los mismos.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

B.- Régimen de funcionamiento del Comité Asesor. Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y de los Estatutos de la UPM, en relación con la condición de miembro de un órgano colegiado.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.

C.- Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, reclamación y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, según el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

A.- Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados a la persona que ocupa el puesto de trabajo.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Ser objeto de represión reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B.- Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

I.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
 I.B.- ACUERDOS Y RESOLUCIONES: b) CONSEJO DE GOBIERNO



CAMPUS
 DE EXCELENCIA
 INTERNACIONAL

UNIVERSIDAD
 POLITÉCNICA DE
 MADRID
 RECTORADO- EDIFICIO A
 Ramiro de Maeztu, 7
 28040 Madrid

ANEXO III
 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID
 MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN POR POSIBLE ACOSO LABORAL

SOLICITANTE

- Persona afectada Miembro de la Unidad afectada Delegados/as Sindicales
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/as de Prevención Otros (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos NIF
 Sexo M F Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Colectivo al que pertenece (PDI, PAS,...)
 Centro de Trabajo
 Unidad de Destino

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Si. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral

Madrid a XX, de XXXXXXX, de 20

EL/LA SOLICITANTE

CONFORME (En su caso)

Fdo.
 NIF
 SR/A. GERENTE O VICERRECTOR DE

PERSONA AFECTADA