

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y CUALQUIER OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

(Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de xx de xxx de 2020)

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. Ámbito objetivo
- Artículo 2. Ámbito subjetivo
- Artículo 3. Ámbito organizativo
- Artículo 4. Garantías

TÍTULO II. TIPIFICACIÓN DE ACOSO

- Artículo 5. Formas de acoso
- Artículo 6. Tipos de acoso en el ámbito universitario

TÍTULO III. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA URJC

- Artículo 7. Política de prevención
- Artículo 8. Información y difusión del Protocolo
- Artículo 9. Formación para la prevención
- Artículo 10. Evaluación del Protocolo

TÍTULO IV. ÓRGANOS RESPONSABLES DE GARANTIZAR EL PROTOCOLO

- Artículo 11. Órganos de ámbito general
- Artículo 12. Órganos de ámbito específico
- Artículo 13. Composición de la Comisión
- Artículo 14. Reconocimientos

TÍTULO V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

- Artículo 15. Cauces de solución del conflicto
- Artículo 16. Fase de iniciación
- Artículo 17. Fase de mediación
- Artículo 18. Fase de instrucción
- Artículo 19. Fase de seguimiento

TÍTULO VI. APOYO A LAS VÍCTIMAS

- Artículo 20. Apoyo a las víctimas

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición adicional primera. Igualdad
- Disposición adicional segunda. Denominación
- Disposición adicional tercera. Protección de datos personales
- Disposición adicional cuarta. Legislación supletoria
- Disposición adicional quinta. Modificación y desarrollo

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

- Disposición derogatoria única.

DISPOSICIONES FINALES

- Disposición final única. Entrada en vigor

ANEXOS

- Anexo I. Conductas determinadas
- Anexo II. Formulario tipo
- Anexo III. Flujograma del procedimiento

PREÁMBULO

I

Con objeto de garantizar la protección de sus trabajadores y estudiantes, así como de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Universidad Rey Juan Carlos establece la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el ámbito académico, científico y administrativo que le es propio, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

La Universidad Rey Juan Carlos, consciente de que la mejora de las condiciones en el entorno repercute tanto en la productividad de la comunidad universitaria en su conjunto, como en el clima necesario para un adecuado desarrollo de las actividades académicas, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los afectados sino que influyen igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, promueve y defiende los siguientes principios coherentes con su Código Ético:

a) Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral o estudiantil libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación, recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que proteja su intimidad y su integridad física y moral.

b) Se reconoce el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso suponen un riesgo psicosocial, la Universidad Rey Juan Carlos, dentro de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y erradicarlas.

c) Considerando el acoso como riesgo emergente, en su condición de Administración Pública, la Universidad Rey Juan Carlos, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

II

El artículo 14 de la Constitución Española consagra la igualdad de los españoles ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Para el ámbito de este Protocolo su contenido se desarrolla en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) que, en defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, plantea específicamente como situación de discriminación sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De esta disposición se debe tener especialmente en cuenta lo referido en su artículo 45 que fija la obligación de disponer de Planes de Igualdad y en sus artículos 48, 51 y 62 plasma la necesidad de tomar medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo promoviendo condiciones de trabajo que lo eviten y arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes

hayan sido objeto de este. Todo lo cual se recogerá a través de un protocolo de actuación que se negociará con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

En el ámbito universitario, 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, establece en su disposición adicional duodécima que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Por otra parte, la LOIEMH contempla la “Integración del principio de igualdad en la política de salud” en su artículo 27.c) al incluir “la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso”. En consecuencia debe tratarse el acoso dentro del espacio de actuación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, norma que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, aspecto que ha sido completado con el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención así como por las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: NTP 507: “Acoso sexual en el trabajo” y NTP 476: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing”.

La anterior normativa sitúa los procedimientos y protocolos sobre el acoso en el ámbito de las relaciones laborales, pero un organismo como la universidad debe incorporar procedimientos para evitar este tipo de situaciones que dé cobertura a toda la comunidad universitaria.

El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, establece la garantía al derecho a la no discriminación (cualquier tipo de discriminación) de los estudiantes universitarios. Especialmente en su artículo 4 recoge el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y en su artículo 7 fija el derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A su vez, el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social en su artículo 2.f) define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

El ámbito disciplinario se regula en 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 y en 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, que en su artículo 95, punto 2, tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral y 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.

Son de consideración, así mismo, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Y de aplicación autonómica la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, que, en sus artículos 2, 23 y 31, aborda el acoso sexual en el ámbito laboral, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, recogiendo en su artículo 5 que “ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género”, y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid que considera en su artículo 3.i) “acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”.

Por último, han de considerarse el Reglamento del Defensor Universitario, aprobado por el Claustro de la URJC el 16 de junio de 2004, y el Código Ético de la Universidad Rey Juan Carlos aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de septiembre de 2019, quedando derogado el Protocolo de actuación para la prevención y solución de denuncias en materia de acoso”, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la URJC de 11 de octubre de 2012, por la entrada en vigor de este Protocolo.

TÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO OBJETIVO

1. Se consideran elementos fundamentales del acoso:

a) Un elemento material consistente en la realización de una conducta de persecución u hostigamiento de un trabajador o estudiante, bien sea un compañero, un superior o un subordinado, en el marco de una relación laboral, funcional o estudiantil, teniendo carácter individualizado en cuanto que está dirigida a un sujeto determinado y no hacia un colectivo.

b) Un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo, aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad con la reiteración, lo que supone la exclusión de los hechos esporádicos, a excepción del acoso sexual en el que, por el carácter de estos comportamientos, bastará un incidente.

c) Un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa, dirigida a presionar y hostigar a una víctima concreta, con exclusión de los hechos imprudentes o casuales. Así pues, la conducta propia de "acoso" está finalísimamente dirigida a conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona, lo que, en suma, supone un ataque a su salud, dignidad o integridad psíquica.

2. Estas conductas se pueden producir por medios verbales, presenciales o electrónicos, como el correo electrónico o las redes sociales.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO SUBJETIVO

1. El Protocolo será de aplicación cuando la persona o personas afectadas y el autor o autores de la conducta constitutiva de acoso sean Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador, Personal Investigador, ya sea laboral o funcionario, o estudiantes de la URJC incluyendo a los que se encuentren realizando prácticas académicas externas al amparo de un convenio con otra entidad, la cual deberá ser informada de la existencia de este Protocolo.

2. Será de aplicación también para todo trabajador de empresas contratadas por la URJC que ejerza su actividad en las dependencias de esta siempre y cuando resulte implicado algún colectivo de la URJC. Ello, en el marco de la debida coordinación conforme lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Este Protocolo será igualmente de aplicación, durante un año, si la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo de estudiantes, personal en formación, PAS o PDI de la Universidad Rey Juan Carlos, siempre que el autor o autores de la conducta continúen formando parte del alumnado o el personal al servicio de la Universidad Rey Juan Carlos y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de encontrarse vinculada a la Universidad.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO ORGANIZATIVO

1. Las conductas descritas en el artículo 1 deberán haberse producido en el ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Universidad Rey Juan Carlos:

a) Dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias.

b) Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la Universidad Rey Juan Carlos ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación -en adelante, TIC-.

2. Cuando se produzca un conflicto entre el personal de la Universidad y el personal de una empresa externa contratada, deberá realizarse una comunicación recíproca del caso entre ambas organizaciones a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

ARTÍCULO 4. GARANTÍAS

1. Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas afectadas que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable.

b) Denuncias falsas. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el estudiante o trabajador afectado; al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce. No obstante, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.

c) Presunción de inocencia. Se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.

d) Restitución de derechos. Las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, si estas se hubieran modificado.

e) Confidencialidad. Las personas que intervengan en un procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

f) Diligencia y celeridad. La investigación sobre la conducta reclamada deberá realizarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado y la resolución dictada en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

g) Imparcialidad y contradicción. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos reclamados.

h) Prohibición de represalias. Queda expresamente prohibido cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación. Cualquier acción en este sentido se considerará motivo de apertura de expediente disciplinario.

i) No duplicidad de las actuaciones. La tramitación de un expediente disciplinario o de un expediente informativo en el ámbito de la URJC es totalmente independiente de las acciones legales que las personas afectadas quieran emprender por la vía judicial o de la colaboración que puedan solicitar en el marco de una investigación judicial, con lo que el procedimiento de la Universidad Rey Juan Carlos quedará en suspenso hasta que recaiga resolución firme, siendo vinculantes los hechos probados.

j) Protección de datos. Los datos de carácter personal que figuren en el procedimiento se tratarán de conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Seguimiento y protección a las víctimas. Se hará un seguimiento de la evolución del caso, desde la denuncia hasta la resolución definitiva y, posteriormente, de los resultados obtenidos, y se facilitará, en su caso, apoyo y rehabilitación personalizados a los afectados.

TÍTULO II TIPIFICACIÓN DE ACOSO

ARTÍCULO 5. FORMAS DE ACOSO

Aunque la manera habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, se consideran las siguientes formas en las que puede producirse:

a) Acoso descendente: el que procede de una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

b) Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros de la misma categoría o nivel jerárquico.

c) Acoso ascendente: el que procede de una persona que ocupa una posición inferior a la víctima.

ARTÍCULO 6. TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

1. Atendiendo a los sujetos, se consideran las diferentes variantes en las que puede producirse el acoso: entre personal de la universidad, entre estudiantes o entre ambos colectivos (del personal hacia los estudiantes o de los estudiantes al personal de la universidad, por su régimen organizativo o de dependencia).

a) Acoso laboral o entre ambos colectivos

I. Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad que humille a quien lo sufre.

- II. El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y, deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo o su rendimiento académico.
- III. Para que se considere específicamente violencia hace falta una agresión física. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno hostil.

b) Acoso entre estudiantes

- I. El acoso entre estudiantes, conocido también con el término de hostigamiento o conductas persecutorias, se basa en que se somete a la víctima a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal o a través de las TIC de forma indeseada por parte de la víctima. La burla se produce cuando se somete al estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo. También se contempla que esta práctica recaiga sobre una pluralidad de víctimas (por ejemplo, las novatadas).
- II. El acoso en el ámbito de la relación del estudiante con la Universidad puede definirse como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

En definitiva, se da cuando una persona o grupo de personas ejercen o colaboran en el ejercicio de la violencia psicológica hacia una o varias personas realizada con una cierta reiteración, en la Universidad, o con motivo, ocasión o consecuencia de su condición de estudiante, con el objetivo de aislarla, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de estudio y aprendizaje de las personas acosadas, etc., produciendo un daño progresivo que lesiona su salud y dignidad.

- III. Las conductas de acoso entre estudiantes abarcan todo acto, declaración o solicitud que objetivamente pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada o que atente contra su patrimonio.
- IV. El proceso de acoso consiste en una agresión repetida o persistente (salvo los casos que la legislación considera discriminatorios, para los que no se requiere reiteración de conductas y opera la inversión de la carga de la prueba), perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de estudio o residencia o en conexión con la condición de estudiante (física, ideológica, religiosa, étnica, etc.), que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

2. Atendiendo a la forma del acoso, así como a los daños y sus fines, se diferencia entre:

a) Acoso psicológico o moral

- I. Se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan 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 de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.
- II. Se da en el ámbito laboral pero también puede darse entre estudiantes, en acosos descendentes, como entre delegados de alumnos, o entre profesores y estudiantes.

b) Acoso sexual

- I. 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- II. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones expresa y libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

c) Acoso por razón de sexo, por la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad o asunción de otros cuidados familiares.

- I. Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad o asunción de otros cuidados familiares, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

d) Otros acosos discriminatorios

- I. Toda conducta no deseada relacionada con discriminar, aislar o desprestigiar a una persona o grupo de personas por la orientación política, así como las asociaciones o sindicatos a los que se pertenece o las decisiones relativas a cargos representativos que se ostente, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, su estado civil o condición social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

- II. Todas estas conductas pueden producirse tanto por vía directa y personal como también a través del ciberacoso, siendo este el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las TIC.

TÍTULO III PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA URJC

ARTÍCULO 7. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

1. Constituye una obligación fundamental de cualquier miembro de la URJC, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y estudio, libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo de acoso, según los términos contenidos en el Título II.

2. En concreto, y en el ámbito de sus responsabilidades, todo el personal, y en particular los trabajadores o estudiantes con algún cargo de responsabilidad, procurarán adoptar las siguientes medidas para prevenir cualquier conducta de acoso:

- a) Velar por la calidad de las relaciones, facilitando la información y los cauces de las posibles quejas para que haya un buen entorno laboral o estudiantil.
- b) Realizar una asignación equitativa de los trabajos, medios y de las cargas.
- c) Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades, evitando ambigüedades.
- d) Evitar el exceso de competitividad que puede acabar generando este tipo de problemas.
- e) Establecer sistemas de acogida de los trabajadores o de los estudiantes que se acaban de incorporar.
- f) Se favorecerá el trabajo en equipo, procurando dotar a sus miembros de suficiente autonomía en la realización de sus labores.
- g) En el ámbito laboral se procurará informar a cada trabajador del rendimiento de su trabajo con el objeto de procurar una mayor eficacia y mejora de su labor.

ARTÍCULO 8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

1. La Universidad llevará a cabo cuantas medidas de información y difusión sean necesarias para que todos los miembros de la comunidad universitaria conozcan este Protocolo.

2. La Universidad se asegurará de que, especialmente todas las personas protegidas, conozcan de la existencia del Protocolo. Para ello, elaborará una guía en la que se detallen las consecuencias del Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable para las quejas en materia de acoso.

3. La Universidad publicará una declaración sobre prevención y resolución de los casos de acoso en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la aprobación del Protocolo por el Consejo de Gobierno de la URJC.

4. La Universidad creará y actualizará en su página web o en la intranet información sobre la prevención y resolución del acoso y sobre el funcionamiento de este Protocolo.

5. La Universidad, consciente de la importancia del apoyo a la víctima, facilitará la asistencia e información previa al inicio del procedimiento, como un elemento de prevención, según lo estipulado en el artículo 20 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 9. FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN

1. La Universidad diseñará un plan formativo con el objetivo de facilitar a la comunidad universitaria formación adecuada para la prevención de todos los tipos y modalidades de acoso.

2. La Universidad proporcionará a los servicios con responsabilidad en prevención y en formación, capacitación e información en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Protocolo en particular. Esto será también de aplicación a los representantes de los trabajadores o de los estudiantes.

3. La Universidad facilitará formación a todos los responsables que tengan trabajadores a su cargo, sobre los siguientes temas: estilo adecuado de dirección, resolución de conflictos e identificación y prevención de situaciones de acoso.

4. Las actividades formativas para el PAS y el PDI se incluirán dentro de los Planes de formación aprobados anualmente, con los reconocimientos que se establezcan en estos.

5. Las actividades formativas para el PDI serán objeto de reconocimiento dentro del Programa DOCENTIA.

6. Las actividades formativas para los estudiantes tendrán el reconocimiento en créditos ECTS que se establezca en cada caso, y que podrán acreditar para la asignatura de Reconocimiento Académico de Créditos, dentro de cada uno de los plazos establecidos para ello.

ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

1. Para realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del Protocolo se realizarán encuestas anónimas a la comunidad universitaria.

2. Las encuestas deberán evaluar, entre otros indicadores, la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se produzcan en relación con el trabajo o estudios en la URJC.

TÍTULO IV ÓRGANOS RESPONSABLES

ARTÍCULO 11. ÓRGANOS DE ÁMBITO GENERAL

1. La implantación de las actuaciones recogidas en este Protocolo, así como las obligaciones específicas de gestión preventiva y de actuación ante situaciones de acoso corresponden a los siguientes órganos:

a) El Rector, como máxima autoridad universitaria, es el responsable de la prevención de los riesgos laborales y el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos administrativos que correspondan, a fin de investigar y de depurar posibles responsabilidades disciplinarias, cuando concurren indicios de conductas discriminatorias, violentas o de acoso, en virtud de la potestad disciplinaria que éste tiene atribuida.

b) El Defensor Universitario como órgano responsable de la elaboración del primer análisis y la admisión de la reclamación, también estableciendo su labor de mediador y conciliador del proceso, encargándose de la elaboración del informe, así como de intentar el acuerdo entre las partes.

c) El Vicerrectorado con competencias sobre el Comité de Seguridad y Salud, se encargará de la función de coordinación y desarrollo del Protocolo, promoviendo y liderando el procedimiento. A tales fines, se garantiza la puesta a su disposición de todos los medios que faciliten su función.

ARTÍCULO 12. ÓRGANOS DE ÁMBITO ESPECÍFICO

a) La Comisión de acoso, como órgano instructor en los expedientes informativos que se inicien, debe investigar todos los casos en que haya indicios de conducta violenta, discriminatoria o de acoso. Asimismo, debe hacer el seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

b) Los Vicerrectorados con competencias en materia de profesorado, de estudiantes y la Gerencia General deben proceder de acuerdo con la resolución que dicte el rector o rectora, a partir de las conclusiones y las recomendaciones hechas por la Comisión de acoso, y debe velar por la aplicación de las medidas correctoras, juntamente con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una vez finalizada la intervención.

c) Los Vicerrectorados con competencias en materia de profesorado, de estudiantes y la Gerencia General deben aportar la información de que dispongan, en el marco de los actos de instrucción que lleve a cabo la Comisión de acoso.

d) Los Vicerrectorados con competencias en materia de profesorado, de estudiantes y la Gerencia General adoptarán las medidas necesarias para implantar programas formativos específicos sobre prevención, detección y actuación ante las conductas violentas, discriminatorias o de acoso dentro de los planes de formación para el PAS y PDI, así como a los servicios con responsabilidad en prevención y en formación, capacitación e información, incluyendo a los delegados de prevención y estudiantiles, en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Protocolo en particular.

e) La Clínica Universitaria colaborará en la elaboración del peritaje, evaluación y diagnóstico, al igual que en las medidas de apoyo terapéutico a la víctima que fueran requeridas, así como en la elaboración de un informe mensual que estudiará la Comisión como parte del seguimiento.

ARTÍCULO 13. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

1. La Comisión de acoso, que deberá ser paritaria, estará compuesta por siete miembros, nombrados por el Rector:

a) El Vicerrector con competencias sobre el Comité de Seguridad y Salud o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y tendrá la condición de miembro nato.

b) Un representante de la Unidad de Igualdad.

c) Un representante del Servicio Prevención de Riesgos Laborales.

d) Un representante de los trabajadores del Personal Docente e Investigador

e) Un representante del Personal de Administración y Servicios.

f) Un representante de los estudiantes.

g) Un representante de la Gerencia General (PAS), del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado (PDI) o de Estudiantes (Alumnado), según el sector al que pertenezca el denunciado.

2. Los representantes de la Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de Gerencia General, y de los Vicerrectorados con competencias en materia de Profesorado y de Estudiantes, al igual que sus suplentes, serán designados por cada órgano entre sus integrantes.

3. El representante de los trabajadores será designado por los órganos de representación unitaria del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios.

4. El representante de los estudiantes será designado por el Consejo de Estudiantes, al igual que sus suplentes.

5. Los nombramientos serán realizados por el Rector por un período de cuatro años, salvo en el caso del representante de los estudiantes, cuya duración será de dos años.

6. Las funciones de secretario de la Comisión de acoso las ejercerá el representante del Servicio Prevención de Riesgos Laborales.

7. Las funciones de instructor del procedimiento las ejercerá el representante de la Gerencia General, o del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado o de Estudiantes, en función del colectivo al que pertenezca el denunciante.

8. Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada, abstención o recusación, que en el curso de un expediente se pudieran dar, por lo que les será de aplicación lo establecido en el artículo 13 de la Ley 39/2015 con relación a la suplencia, vacante, ausencia o enfermedad, así como abstención o recusación, también recogida en los artículos 23 y 24 de la misma.

9. Las recusaciones y sustituciones, en el supuesto de que el miembro de la Comisión no pueda ser imparcial o no tenga disponibilidad para ejercer sus funciones con la máxima prioridad y celeridad que se exige, podrán ser planteadas por las partes o los miembros de la Comisión y serán resueltas por esta, por mayoría simple.

10. La Comisión podrá incorporar a las personas expertas y asesoras que considere oportunas.

ARTÍCULO 14. RECONOCIMIENTOS

1. La participación como miembro de la Comisión se acreditará mediante la certificación correspondiente.

2. La participación en la Comisión de los miembros del PAS se reconocerá dentro de los Planes de formación del PAS.

3. La participación en la Comisión de los miembros del PDI se reconocerá dentro del Programa DOCENTIA.

4. La participación en la Comisión del representante de los estudiantes tendrá reconocimiento en los créditos ECTS que se establezcan, que podrá acreditar para la asignatura de Reconocimiento Académico de Créditos, dentro de cada uno de los plazos establecidos para ello.

TÍTULO V PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

ARTÍCULO 15. CAUCES DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

1. Se establecen dos posibles cauces para la resolución de los conflictos en materia de acoso en la Universidad: la mediación y el procedimiento de instrucción.

a) Vía de Mediación: Vía inicial de solución de la situación conflictiva que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas. Se trata de un proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las partes implicadas.

b) Vía de Instrucción: Cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva. Conlleva la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según la calificación jurídica de los hechos, incluyendo recomendaciones para su resolución.

ARTÍCULO 16. FASE DE INICIACIÓN

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo, que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de discriminación, lo pondrá en conocimiento del Defensor Universitario.

2. En base al principio de economía procedimental, cabe la acumulación de quejas idénticas o similares siempre que las conductas sean del mismo tipo de acoso y que sean producidas por el mismo sujeto.

3. La formulación de la denuncia ante el Defensor Universitario se realizará por medios electrónicos a través del correo institucional. Esta se enviará a la dirección defensoruniversitario@urjc.es mediante los formularios del anexo II y acompañando la

información adicional que se considere útil. En su caso, se deberá informar de si ha seguido alguna otra acción previa sea esta judicial o dentro de los procedimientos propios de la Universidad. En el caso de no disponer de correo electrónico, se podrán enviar al Defensor Universitario por registro interno de la Universidad.

4. El Defensor Universitario asignará un código numérico a la denuncia para garantizar la confidencialidad del expediente, e informará a la Comisión de la recepción de la denuncia.

5. Cuando la Comisión tenga indicios sobre alguna situación que pudiera corresponder a cualquiera de las contempladas en el Anexo I de este Protocolo, o haya sido informada por cualquier persona conocedora de los hechos, aunque no exista denuncia escrita, comprobará dichos indicios y, en caso de confirmar su existencia, actuará de oficio reuniéndose con la presunta víctima. No obstante, el procedimiento deberá iniciarlo expresamente la persona objeto de acoso. En ningún caso, serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

6. El procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse a este para iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en vía administrativa o judicial, cuyo inicio interrumpirá el procedimiento.

7. Previamente a la presentación de la denuncia, la persona afectada podrá acudir al Defensor Universitario para que se le informe de los diferentes procedimientos disponibles para gestionar los conflictos psicosociales, los trámites que los integran y los derechos que le corresponden en cada uno de ellos, de manera que la persona afectada pueda valorar cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias.

8. Cuando una persona afectada someta una denuncia en materia de acoso e invoque los medios previstos en este Protocolo para su resolución, las partes tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) Todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por la Universidad y por las personas directamente implicadas en la denuncia.

b) Cuando la Universidad o las partes tengan reservas sobre facilitar documentos o información que pueda ser pertinente, deberá solicitar la opinión del Defensor Universitario. El Defensor Universitario formulará una recomendación al solicitante, que deberá ser respondida y fundamentada por escrito.

9. El Defensor Universitario efectuará un primer análisis del escrito presentado y de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción, pudiendo proceder a:

a) No admitir a trámite la solicitud, bien porque no se cumplan las condiciones formales exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. El Defensor Universitario emitirá un informe motivado que remitirá a la Comisión. Si esta ratificara la evaluación del Defensor Universitario, se archivará el expediente, indicando las vías alternativas a emplear por la persona interesada. En caso de que la Comisión desestime el informe del Defensor, le retornará el expediente justificando las razones para que reinicie el procedimiento.

b) Admitir a trámite la queja e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

10. El Defensor Universitario o la Comisión podrán proponer al Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantes o a la Inspección de servicios, con carácter provisional, preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas cautelares estimen adecuadas dirigidas a la seguridad de las víctimas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase de este procedimiento o mientras se tramita el procedimiento judicial.

11. Las medidas cautelares podrán determinar el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de estas, y, en el caso de que haya estudiantes afectados, cambios de grupos o de horarios.

12. En el caso de que se haya iniciado alguna actuación interna de denuncia en la Universidad, el Defensor Universitario determinará si se suspenden el resto de los procedimientos y se sigue únicamente la vía de este Protocolo hasta que haya una resolución, o si sería más adecuado continuar los procedimientos previamente iniciados.

13. Admitida a trámite la denuncia, el Defensor Universitario dará traslado de esta a la Comisión de acoso, que se conformará, según cada caso, atendiendo a lo establecido en el artículo 13.

14. Una vez conformada, la Comisión de acoso procederá a citar a la persona afectada en el plazo máximo de 10 días hábiles, poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar, en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone y que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.

15. Siempre que la persona afectada acceda a ello, podrá solicitarse un diagnóstico a la Clínica Universitaria con la finalidad de obtener una valoración objetiva que pueda servir como prueba para acreditar un cuadro causado por alguna de las conductas tipificadas en el Título II. La realización de este diagnóstico suspenderá los plazos del procedimiento hasta que se disponga del informe de valoración. Una vez finalizado, la Clínica Universitaria remitirá el informe detallado de la situación de la víctima a la Comisión de acoso.

16. Cuando se considere necesario podrán solicitarse informes adicionales a la Inspección de Servicios y/o peritos externos.

ARTÍCULO 17. FASE DE MEDIACIÓN

1. Examinada toda la documentación del expediente, el Defensor Universitario decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes, si ambas partes están dispuestas, o pasar directamente al procedimiento de instrucción.

2. El procedimiento de mediación se realizará, a propuesta de la Comisión, a través de un mediador profesional o del Defensor Universitario, salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero voluntariamente aceptado por las partes.

3. Quien actúe como mediador podrá organizar reuniones con las partes afectadas o cualquier otra persona que considere oportuno mediante simple notificación, conjunta o en privado, a discreción del Defensor Universitario, y teniendo derecho a asistir o ser representados por quien consideren oportuno.

4. El Defensor Universitario o el mediador, en el plazo máximo de un mes desde que se inició la mediación, preparará un informe detallado sobre los resultados del caso y, de ser posible, formulará una propuesta para la solución de la denuncia. Si no lograra formular una propuesta de solución, presentará un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la denuncia de la cual se dará copia a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas para llevar dichas propuestas a la práctica.

5. En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo o compromiso pactado para la solución del conflicto, este se materializará por escrito con la firma de estas, poniendo fin al procedimiento.

6. Transcurridos 6 meses desde la firma del acuerdo, el Defensor Universitario recabará información sobre el grado de cumplimiento de los compromisos pactados y realizará un último informe de la situación, poniendo fin al procedimiento.

7. Se pasará directamente a la iniciación del procedimiento de instrucción en los siguientes supuestos: a) la persona afectada así lo requiera; b) no se alcance un acuerdo; c) la persona o personas denunciadas no sigan las medidas acordadas.

ARTÍCULO 18. FASE DE INSTRUCCIÓN

1. El Defensor Universitario procederá a analizar los testimonios y documentos aportados a efectos de calificar las conductas denunciadas. Para ello, realizará un examen completo de los hechos y argumentos objeto de discrepancia, así como del peritaje, evaluación y diagnóstico llevado a cabo por la Clínica Universitaria, observando el carácter delicado de las denuncias en materia de acoso.

2. Una vez iniciada esta fase del procedimiento, y notificadas las partes, estas deberán enviar al Defensor Universitario sus declaraciones por correo electrónico institucional o por registro, en el plazo máximo de 5 días hábiles.

3. La documentación de los hechos constitutivos de hostigamiento, en los términos previstos en el Título II, asociados al diagnóstico de la Clínica Universitaria de alteración psicológica significativa en la víctima (depresión, ansiedad, trastorno adaptativo...), se considerarán pruebas pertinentes, y, aunque no tengan carácter decisorio, serán tenidas en cuenta.

4. El Defensor Universitario redactará un informe detallado en el plazo máximo de 10 días hábiles. En dicho informe se pronunciará sobre el caso, en el supuesto de que no lo hubiese hecho previamente durante la fase de mediación, o añadirá a ese informe previo, las declaraciones de las partes.

5. Finalizado el informe, el Defensor Universitario remitirá el informe a la Comisión.

6. Una vez que la Comisión haya recibido el informe, decidirá, a petición de parte o de oficio, acerca de la necesidad de celebrar una vista oral. La decisión de la Comisión en

relación con las vistas orales será definitiva e inapelable. En caso de denegar la celebración de una vista oral, la Comisión dará a conocer los motivos específicos de dicha denegación.

7. Para la celebración de la vista, la Comisión podrá solicitar a los participantes, en los plazos que establezca, cuanta información o documentos considere necesarios. En estos casos, la Comisión hará llegar inmediatamente copia de esta documentación o información al resto de participantes, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información, en cuyo caso deberá proporcionar, por escrito, una decisión debidamente motivada a estos.

8. La Comisión elaborará y conservará un acta de la vista que pondrá a disposición de los participantes. Estos tendrán derecho a examinar el acta y a obtener copias de ella.

9. Los participantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para presentar alegaciones al acta de la vista, en cuyo periodo podrán aportar más información, así como solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos.

10. En cualquier momento de esta fase del procedimiento, si los participantes decidiesen resolver la denuncia y alcanzar una solución de mutuo acuerdo, podrán solicitar a la Comisión que les conceda tiempo para ello. En ese caso, el procedimiento quedará provisionalmente suspendido y finalizará si las partes remiten un escrito conjunto a la Comisión indicando que la controversia ha quedado resuelta.

11. La Comisión deliberará en sesión privada sobre la denuncia en materia de acoso.

12. En el plazo máximo de dos meses desde el inicio de la instrucción, la Comisión deberá comunicar su propuesta de acción al Rector y a los participantes.

13. La acción que proponga incluirá únicamente la información siguiente:

a) Un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio de la Comisión.

b) Un resumen de las diligencias ante la Comisión.

c) Un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los participantes.

d) La propuesta razonada de la Comisión en cuanto al fondo y a las soluciones.

e) Los resultados numéricos de la votación.

14. El Rector decidirá, en plazo máximo de 10 días hábiles, sobre la propuesta realizada por la Comisión, y comunicará su decisión a los participantes. En caso de que el Rector no respondiese en dicho plazo, la acción propuesta por la Comisión será efectiva y vinculante. Si el Rector no aceptase la propuesta, deberá motivar detalladamente su decisión y transmitir esta a las partes y a la Comisión.

15. Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

16. Si la Comisión de acoso considerase que se trata de un conflicto de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación que incorporará en su informe, pudiendo solicitar, en su caso,

asesoramiento técnico al Servicio de Prevención para la elaboración de un plan específico de medidas.

17. El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por el Rector, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado junto con un resumen del informe de la Comisión de acoso. Dicho responsable deberá responder por escrito, en el plazo de 10 días hábiles, informando al Rector y a las partes implicadas.

18. El informe de la Comisión podrá derivar en un procedimiento sancionador.

a) Para el PAS y el PDI, según lo establecido en el artículo 58 del 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 y en el artículo 96 del 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.

b) Para los estudiantes, según lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Normativa sobre conducta académica de la Universidad Rey Juan Carlos.

ARTÍCULO 19. FASE DE SEGUIMIENTO

1. La Comisión, a través del Defensor Universitario o persona en quien delegue, hará un seguimiento de la evolución del caso desde la denuncia hasta la resolución definitiva. Igualmente, intentará evitar posibles situaciones de hostilidad, especialmente en los casos de reincorporación de la víctima tras un caso relacionado con estas circunstancias.

2. La Comisión hará un seguimiento de la evolución del caso una vez finalizado el procedimiento, a cuyo fin verificará la ausencia de la conducta que motivó la incoación del expediente, ya sea informativo o disciplinario, y evaluará la idoneidad de las medidas adoptadas. Así mismo, estudiará el informe mensual remitido por la Clínica Universitaria.

3. Para ello, a partir de la fecha de resolución del Rector que finaliza el expediente, se entrevistará trimestralmente, al menos durante el primer año, con las personas implicadas en los hechos. Finalizado este periodo emitirá un informe de conclusiones, que enviará al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. La Comisión revisará con una periodicidad anual todos los expedientes tramitados con motivo de las conductas relacionadas en este Protocolo, con el fin de hacer un seguimiento adecuado de estos y, en su caso, proponer la adopción de medidas preventivas y correctoras.

TÍTULO VI APOYO A LAS VÍCTIMAS

ARTÍCULO 20. APOYO A LAS VÍCTIMAS

1. Se prestará una especial atención a las víctimas y a su proceso de rehabilitación, facilitándoles el acceso o la información sobre los recursos asistenciales disponibles.

2. La Clínica Universitaria realizará un diagnóstico y tratamiento terapéutico a las víctimas que lo requieran, desde el inicio del procedimiento, una vez que haya sido admitida a trámite la denuncia por el Defensor Universitario, con el objetivo de ofrecerle el apoyo y la ayuda que necesitan para afrontar la situación, evitando el proceso de revictimización.

3. La Clínica Universitaria realizará un informe mensual de confidencialidad que remitirá a la Comisión con el fin de que esta pueda realizar un seguimiento adecuado del caso, así como del estado de la víctima tras los sucesos, durante la tramitación del procedimiento y después de que este finalice.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. IGUALDAD

El uso del masculino en la redacción de este Protocolo para referirse a cargos y personas es genérico, como término no marcado que incluye el masculino y el femenino.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. DENOMINACIÓN

1. Las referencias de este Protocolo a “la Universidad” se entienden hechas a la Universidad Rey Juan Carlos.
2. Las referencias de este Protocolo al “Defensor” se entienden hechas al Defensor Universitario de la Universidad Rey Juan Carlos.
3. Las referencias de este Protocolo a la “Comisión” se entienden hechas a la Comisión de acoso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En materia de protección y tratamiento de datos personales se estará a lo dispuesto en 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 datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no dispuesto en este Protocolo en materia de procedimientos administrativos resultará de aplicación supletoria la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. MODIFICACIÓN Y DESARROLLO

1. Las propuestas de modificación de este Protocolo serán elevadas para su aprobación al Consejo de Gobierno.
2. Podrán adoptarse las instrucciones que resulten necesarias para la correcta aplicación del presente Protocolo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Queda derogado el “Protocolo de actuación para la prevención y solución de denuncias en materia de acoso”, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la URJC de 11 de octubre de 2012, sin perjuicio de que se aplique a los procedimientos iniciados bajo sus disposiciones.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.

Borrador

ANEXOS

ANEXO I. CONDUCTAS DETERMINADAS

a. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

Aunque se recogen conductas asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

1. Acoso psicológico o moral

a) Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.

b) Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:

- Impedir sus relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con el exterior.
- Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros.
- No dirigir la palabra a la persona o evitar el contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Manipular, ocultar, devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.

c) Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.

d) Exigir a una persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.

e) Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.

f) Controlar de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.

g) Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.

h) Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.

i) Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.

j) Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

2. Acoso moral entre estudiantes

a) Físico: Dar golpes, empujones e incluso palizas, o realizar amenazas de cualquier tipo de agresión física entre uno o varios agresores contra una sola víctima. En ocasiones, se produce también el robo o daño intencionado de las pertenencias de las víctimas.

b) Psicológico: Realizar persecución, intimidación, tiranía, chantaje, manipulación y amenazas al otro.

c) Verbal: Realizar acciones no corporales con la finalidad de discriminar y menospreciar a la víctima: difundir rumores, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas del tipo poner apodos, insultar, amenazar, burlarse, reírse de los otros, generar rumores de carácter racista o sexual, etc.

d) Social: Aislar al estudiante del resto del grupo, ignorándolo, apartándolo y excluyéndolo del resto. Puede ser directo: excluir, no dejar participar a la víctima en las aulas, interrumpir en las intervenciones, debates, trabajos grupales, sacarlos del grupo; o indirecto: ignorar, tratar como un objeto, como si no existiera o hacer ver que no está ahí.

3. Acoso sexual

- a) Efectuar un contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- b) Realizar observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- c) Ejercer presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- d) Utilizar imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- e) Hacer gestos obscenos.
- f) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como los aseos o vestuarios.
- g) Presionar a una persona para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- h) Realizar insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales, académicas o en la Universidad a cambio de favores de tipo sexual.
- i) Enviar cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

4. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad, o asunción de otros cuidados familiares

- a) Asignar a una persona, a causa de su sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- b) Ignorar reiterada e injustificadamente aportaciones, comentarios o acciones.
- c) Utilizar humor discriminatorio.
- d) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad, o asunción de otros cuidados familiares.
- e) Actuar contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Llevar a cabo conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Excluir a mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo.
- h) Tratar de manera desfavorable a mujeres u hombres por el mero hecho de serlo.
- i) Tratar de manera desigual en función del sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares.
- j) Tener conductas discriminatorias por motivo de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares o por cualquier circunstancia personal, de identidad, expresión u orientación no especificada en este Protocolo.
- k) Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- l) Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.

5. Otros acosos discriminatorios

Realizar comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con

discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, o LGTBfobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

6. Tipos de acoso a través de las nuevas tecnologías

a) Hostigamiento: Enviar imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

b) Denigración: Distribuir 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) Suplantación de la personalidad: Crear o acceder a 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.

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

e) Acoso cibernético (*cyberstalking*): Hostigar o acosar con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

b. Conductas que no son acoso

1. Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

a) Un acto singular en una discusión, un estado de mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo justificado, un cambio de horario no programado, una mala contestación, etc.

b) Un hecho colectivo de tipo organizativo: falta de cobro de un complemento de productividad, disminución del sueldo o salario, modificación del horario de trabajo, anulación de la realización de horas extraordinarias, exámenes sorpresa, cambios de horas, desavenencias sobre la forma de evaluar o las guías docentes, etc.

c) Conflictos colectivos, protestas y otros conflictos. Conflictos colectivos de trabajo o de los estudiantes, entre ellos la huelga, así como otros conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y de los trabajadores/as o los estudiantes o cualquier otra acción de protesta o de enfrentamiento; los conflictos personales entre trabajadores de la Universidad o estudiantes o incluso entre cargos unipersonales o responsables administrativos y los trabajadores y funcionarios al servicio de la Universidad Rey Juan Carlos.

d) La presión para trabajar más y mejor. El ejercicio arbitrario del poder empresarial, que busca un mayor aprovechamiento del trabajador, se diferencia del acoso en el hecho de que no tiene la intención de ocasionar un perjuicio, así como las presiones en los trabajos en grupo.

e) Los conflictos entre dos interlocutores o más, por molestos que sean. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y que discuten, con más o menos fortuna, pero al mismo nivel. Por contra, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema; al contrario, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación. En cualquier caso, también puede convenir una intervención para establecer criterios objetivos de relación.

f) La exposición continuada a unas condiciones negativas inherentes a la tarea, ya sean físicas, higiénicas, ergonómicas (por ejemplo, estar de pie toda la jornada), psicosociales, organizativas o sociales.

g) Las críticas constructivas frecuentes o las evaluaciones relativas al trabajo o al estudio, siempre que sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia, así como la supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

h) El comportamiento poco respetuoso o insultante que un mando o un compañero tiene con los demás, siempre que no utilice procedimientos perversos, ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

c. Evolución y fases del proceso de acoso

1. El acoso no es un hecho concreto. En la mayoría de los estudios se describe una evolución del fenómeno, que se puede desarrollar en diferentes fases. Leymann distingue cuatro fases de evolución:

a) Conflicto. En un entorno saludable los conflictos se pueden considerar un signo de dinamismo institucional. Ahora bien, estos conflictos se pueden volver crónicos de manera abierta o encubierta, y las resoluciones cerrarse en falso. Estas situaciones pueden derivar en posibles acciones de acoso.

b) Estigmatización. Se caracteriza porque la persona afectada empieza a recibir ataques psicológicos, de una o de varias personas, sin que los que lo presencian intervengan para evitarlo. Las situaciones de acoso suelen ser conocidas por más personas, que se comportan con pasividad por miedo a resultar perjudicadas.

c) Intervención. Cuando las instancias directivas toman conciencia de la gravedad y son necesarias medidas de intervención, las medidas se pueden orientar a la resolución del conflicto o, contrariamente, a negar y ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

d) Eliminación. En caso de que el conflicto se vuelva crónico, se puede etiquetar a la persona como difícil, problemática o con enfermedades mentales; el estadio más extremo comporta la marginación o la exclusión a través del aniquilamiento, el despido o la baja laboral o dejar la carrera.

ANEXO II. FORMULARIO TIPO

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada Gerencia Vicerrectorado
 Testigo Delegado Prevención Otro _____
 Responsable directo Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

- Teléfono de contacto: _____ P.A.S Becario Correo
electrónico: _____ P.D.I. Estudiante
 Otros _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en el caso de que no sea la persona solicitante)

- Nombre y apellidos: _____ P.A.S. Becario
Teléfono de contacto: _____ P.D.I. Estudiante
Correo electrónico: _____ Contratado Proyectos Investigación
Centro/ Departamento/ Servicio: _____ Otros _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Escriba minuciosamente y con el mayor detalle posible los sucesos acaecidos, sin tener que acotarse por este recuadro sino pudiendo ampliarse todo lo que fuera necesario, prestando especial detalle a la frecuencia, a qué conductas tipificadas en este Protocolo se subsumirían los hechos y si su testimonio se puede apoyar en pruebas, testigos o dictámenes de especialistas, debiendo informar si ha seguido alguna otra acción tanto judicial como dentro de los procedimientos de la Universidad.

Se recuerda que cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias; al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce. No obstante, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan cuando se demuestre que se trata de acusaciones falsas o malintencionadas y que la queja tenía por objeto el deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.

SOLICITA MEDIDAS CAUTELARES

- No Sí, especifique cuáles requiere y por qué: _____

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No Sí, especificar: _____

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de discriminación en la Universidad Rey Juan Carlos.

_____ a _____ de _____ del 20_____ FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

ANEXO III. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

