

## **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.

### 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

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.

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 referencia 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.

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.

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.



#### 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:

#### 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.



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 prevaleándose 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.

### 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

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

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.

### 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.

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.



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.

#### 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.

- 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.

## 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.

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.





### **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.