



*Protocolo de Prevención
& Actuación Frente al Acoso*

Índice

INTRODUCCIÓN	3
Artículo 1	4
Artículo 2	5
Artículo 3	6
Artículo 4	7
Artículo 5	8
Inicio del procedimiento	8
Informe previo	8
Investigación	9
Conclusión del procedimiento	9
SEGUIMIENTO	11
Anexo	12



Introducción

La Escuela Universitaria de Artes TAI, perteneciente al Grupo Arts, tiene como objetivo principal la formación y desarrollo integral de las personas que constituyen la comunidad universitaria y que son su principal activo. Conscientes de la importancia que como institución posee en la transmisión de valores, opinión y formación, entiende necesario el establecimiento de un protocolo que, junto a las actuaciones de promoción de un entorno que garantice a toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto, a la no discriminación a la igualdad de oportunidades tanto física como psicosocial, establezca un canal de actuación para la prevención y actuación frente al acoso.

Se ha tenido en cuenta a la hora de elaboración del presente protocolo:

1. El artículo 14 de la Constitución Española consagra la igualdad de los/las españoles/as 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”.
2. 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).
3. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
4. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
5. El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
6. 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.
7. 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.
8. La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
9. 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.

10. 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.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende esta institución necesario prevenir conductas de acoso, teniendo el propósito firme de implantar una cultura preventiva en la materia, que permita mantener un ambiente académico libre de hostigamientos y conductas inapropiadas.

La finalidad de este Protocolo es establecer un instrumento interno ágil y eficaz de prevención, detección e investigación de las conductas de acoso en cualquiera de las modalidades existentes y, en su caso, eliminación de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso.

Artículo 1

ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

1. Constituye acoso laboral, 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/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
2. A los efectos de este Protocolo constituye 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. Dichos comportamientos tendrán la consideración de discriminatorios.
3. Constituye acoso por razón de sexo, y tiene el carácter de discriminatorio, 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. También se denomina acoso sexista (verbal, no verbal y físico) Asimismo, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este Protocolo y será calificado de discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Constituye acoso por razón de discapacidad, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento, verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo ante la situación de discapacidad o necesidades específicas de la persona.
5. Constituye acoso por razón de orientación sexual o por expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, y tienen el carácter de discriminatorios, aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio hostil, degradante, ofensivo o segregador dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.
6. Constituye acoso por razón de creencias, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento, verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo ante las creencias y convicciones de cualquier índole que tenga la persona.
7. En general y sin vocación de exhaustividad, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, edad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
8. EXCLUSIONES. 1. Quedarán excluidos del concepto de acoso aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir o denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Artículo 2

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

1. *Ámbito de aplicación territorial y material*

Se aplicará este Protocolo a cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal al ámbito organizativo y funcional de la Escuela Universitaria de Artes TAI y a cualquiera de las conductas definidas en el apartado anterior siempre que se produzcan por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes Incluso fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la Escuela Universitaria de Artes TAI ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación -en adelante, TIC-.de correo, redes sociales, etc.).

2. *Ámbito de aplicación subjetivo*

La persona o personas afectadas y el/la autor/a o autores/as de la conducta tienen que ser estudiantes, personal investigador en formación, docentes o empleados/as de la Escuela Universitaria de Artes TAI, ya sean laborales o, si es el caso, personal de empresas externas colaboradoras, autónomos o contratistas. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo de estudiantes, personal en formación, PAS o PDI de la

Escuela Universitaria de Artes TAI, por la razón que sea, este protocolo será igualmente de aplicación, siempre que el/la autor/a o autores/as de la conducta continúen formando parte del alumnado o el personal al servicio de la Escuela 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

GARANTÍAS

- A. *Información y formación.* Para que la utilización del protocolo sea adecuada y eficaz, es imprescindible que la comunidad universitaria, como potenciales usuarios del mismo, conozcan qué es el acoso y cuándo y cómo pueden denunciarlo. Para ello se proporcionará, como elemento necesario para un establecimiento eficaz de las medidas contenidas en el protocolo, la formación adecuada mediante la divulgación del presente protocolo así como con el desarrollo de sesiones formativas e informativas sobre el mismo.
- B. *Confidencialidad y protección.* Las personas que intervengan en un procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad, por lo que no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del proceso y/o sus intervinientes. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. En todo momento a lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra persona acompañante de su elección.
- C. *Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud.* La Escuela Universitaria de Artes TAI adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el contexto universitario.
- D. *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.
- E. *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.
- F. *Denuncias falsas.* Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

Artículo 4

ÓRGANOS DE ACTUACIÓN

- A. Existirá una Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso (en adelante Comisión), que será la competente para la aplicación del presente Protocolo. Sus actuaciones serán llevadas a cabo siempre por escrito, con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Son miembros de la comisión:

- La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos.
- La persona responsable del Departamento de Estudiantes.
- La persona titular de la Dirección Ejecutiva.
- La persona titular de la Dirección Institucional.
- La persona titular de la Dirección de RR. HH.

La Presidencia de la Comisión será ejercida, en función de la tipología del acoso, por la persona responsable de la Dirección Institucional cuando se trate de acoso sexual o sexista; por la persona responsable del Departamento de Estudiantes cuando se trate de acoso entre alumnado y por la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos en el resto de los supuestos.

La Secretaría de la Comisión será ejercida por la persona responsable del Departamento de Estudiantes.

La Comisión podrá invitar a la persona responsable del Departamento Institucional y/o a la persona responsable del Departamento de Desarrollo y Calidad, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto. Igualmente, podrán invitar a expertos en la materia objeto del procedimiento, con voz y sin voto.

Serán de aplicación a los miembros de la Comisión las normas relativas a la abstención y recusación de los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del Sector Público.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, conjuntamente con lo fijado por el Reglamento (UE) 2.

B. Sustitución de los miembros de la comisión.

En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, de los miembros de la Comisión, el presidente o la presidenta de la Comisión procederá a su correspondiente sustitución dejando constancia suficiente en las actuaciones.

- C. En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, los miembros de la Comisión recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.

Artículo 5

PROCEDIMIENTO

A. Inicio del procedimiento

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso en la Escuela Universitaria de Artes TAI, podrá presentar la reclamación o denuncia ante el Presidente de la Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso de la Escuela TAI, o en todo caso ante la persona responsable de la Unidad de Igualdad Institucional, en sobre cerrado, en el modelo que figura como anexo I y que está disponible en la página web de la Escuela Universitaria de Artes TAI. No se atenderán las denuncias anónimas de ninguna índole.

Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad de Igualdad, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por los intervinientes.

La denuncia ha de ser lo más extensa y detallada posible, contando con los siguientes detalles:

- Persona afectada/víctima o denunciante (nombre y apellidos).
- Fecha y lugar de los hechos.
- Frecuencia de los hechos.
- Personas implicadas.
- Testigos.
- Tipo de hechos para clasificar la conducta.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante /víctima quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente mediante un código alfanumérico que será asignado por el Secretario de la Comisión.

Antes del inicio del procedimiento se podrá promover el intento de solución informal. Esta promoción puede basarse en el apoyo al diálogo entre las partes afectadas mediante una otra persona que a juicio del Comité Evaluador resulte idónea para ese cometido.

B. Informe previo

En el plazo de quince días desde la recepción de la denuncia, se constituirá la Comisión y se procederá a la realización de un sucinto informe de apertura del procedimiento si existen sospechas de situación de acoso de conformidad con el artículo 1 y 2 de este protocolo.

Dicho informe deberá contar con:

- La denuncia formulada, y en su caso, el testimonio escrito de la persona denunciante.
- Documentos aportados como prueba o testimonio (correos, cartas...)
- Cualquier otra evidencia que aporte información o claridad al expediente.

La Comisión y ante la gravedad de los hechos denunciados podrá instar a la dirección la adopción de medidas preventivas.

Para el caso de entender que no existen sospechas de una situación de acoso, la Comisión

decidirá no iniciar el procedimiento y se realizará un breve informe en tal sentido. Este informe se enviará a la persona denunciante y al o a la denunciada.

Para el caso de entender necesaria la investigación del o de los hechos denunciados se procederá a la emisión por la Comisión de informe en tal sentido.

C. Investigación

Tras la emisión del informe, y por el plazo de un mes, la Comisión decidirá la práctica de cuántas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, confiriendo en su caso audiencia a todas las partes, declaración de testigos y otras personas que considere, solicitud informes externos, etc. Toda la comunidad académica tiene la obligación de colaborar con la Comisión. Las declaraciones se practicarán ante, como mínimo, dos miembros de la Comisión.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses.

Tras la investigación detallada en los párrafos anteriores, La Comisión emitirá informe en el que se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas a adoptar, ya sean de tipo preventivo, organizativo o disciplinario conforme proceda.

D. Conclusión del procedimiento

El procedimiento podrá concluir con:

- El archivo del expediente.
- La propuesta de recomendaciones de actuación por parte de la Universidad. La persona responsable de la Unidad de Igualdad Institucional.
- La solicitud de la apertura de expediente disciplinario.

Si la Comisión, una vez finalizada la fase de instrucción, no considerase la existencia de situación de acoso, procederá a emitir informe al respecto, que será comunicado a las partes interesadas, y se procederá al archivo del expediente.

La Comisión podrá archivar las actuaciones, en caso de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento, así como por carencia sobrevenida de objeto.

En el caso de alumnado de titulaciones oficiales, si la Comisión considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso, se dará traslado del expediente al Defensor Universitario de la Universidad Rey Juan Carlos, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la terminación del procedimiento, proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo el traslado al Ministerio Fiscal.



Si la Comisión considerase que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación, que serán las establecidas en el propio informe, pudiendo solicitar, en su caso, el asesoramiento técnico necesario.

El plan de medidas propuesto, una vez aprobado, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión. En un plazo no superior a 30 días naturales desde la comunicación, la persona responsable deberá responder por escrito a la Comisión las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará a las partes implicadas.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se informará para el inicio del expediente disciplinario oportuno.

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



Seguimiento

La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la persona responsable del Departamento de Estudiantes, realizarán una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este protocolo, el uso y los resultados de las diferentes medidas incluidas en él, recurriendo a datos estadísticos desagregados por género. Este informe se presentará a la Dirección de la Escuela. El Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Estudiantes o la propia Comisión podrán proponer, siguiendo los trámites pertinentes, la modificación del presente protocolo si detectara fallos de aplicación que le restase efectividad en la consecución de sus objetivos.

Disposición adicional primera

Para hacer accesible el contenido del presente Protocolo a todos los miembros de la comunidad universitaria y facilitar el conocimiento del mismo, se hará uso de los medios de difusión disponibles tales como los recursos telemáticos y la elaboración de documentos divulgativos en cualquier soporte físico.

Los instrumentos utilizados serán, entre otros, los correos electrónicos a todos los miembros de la comunidad universitaria, para información individual, y su publicación permanente en la página Web de la Escuela Universitaria de Artes TAI.

Disposición adicional segunda

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

Disposición final

Este Protocolo tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor al día siguiente de su aprobación por la Dirección de la Escuela Universitaria de Artes TAI.

La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso se constituirá en el plazo de dos meses desde su entrada en vigor.

La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso elaborará la propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno en el plazo de un mes desde su constitución, que presentará al Consejo de Gobierno para su aprobación en su caso.

