

Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso

Aprobado en la sesión ordinaria
del Consejo de Gobierno
de 20 de julio de 2017



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción | 5 |
| 1.1. Justificación | 5 |
| 1.2. Normativa de referencia | 5 |
| 2. Política de la Universidad de La Rioja sobre prevención del acoso | 7 |
| 2.1. Declaración de principios de la Universidad de La Rioja ante el acoso | 7 |
| 2.2. Compromisos de la Universidad de La Rioja ante el acoso | 7 |
| 2.3. Responsabilidad de la UR y de los/las miembros de la comunidad universitaria | 8 |
| 3. Objetivos del protocolo | 9 |
| 3.1. Objetivo general | 9 |
| 3.2. Objetivos específicos | 9 |
| 4. Ámbito de aplicación | 10 |
| 5. Definiciones | 11 |
| 5.1. Concepto general | 11 |
| 5.2. Formas de acoso | 11 |
| 5.3. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso | 13 |
| 6. Derechos de las partes afectadas | 16 |
| 7. Comisión de intervención en situaciones de acoso (CISA) | 16 |
| 7.1. Composición de la CISA | 16 |
| 7.2. Funciones de la CISA | 17 |
| 7.3. Normas de funcionamiento de la CISA | 17 |
| 8. Actuaciones preventivas | 18 |
| 9. Procedimiento de actuación y respuesta ante los casos de acoso | 19 |
| 9.1. Finalidad | 19 |
| 9.2. Garantías del procedimiento | 19 |
| 9.3. Inicio del procedimiento | 20 |
| 9.4. Intervención inicial | 20 |
| 9.5. Intervención de la CISA | 20 |
| 9.6. Actuación del/de la rector/a | 22 |
| 9.7. Medidas cautelares | 23 |
| 9.8. Seguimiento y control | 23 |
| 9.9. Documentación y emisión de informes | 23 |
| Disposiciones adicionales | 24 |
| Disposiciones finales | 25 |
| Impresos | 26 |

1. Introducción

1.1. JUSTIFICACIÓN

Uno de los objetivos principales de la Universidad de La Rioja es la formación y el desarrollo integral de las personas que constituyen la comunidad universitaria y que son su principal activo. Para ello, es necesario promover un entorno que garantice para toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y a la salud tanto física como psicosocial.

Por todo ello, la UR se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica de cualquier miembro de la comunidad universitaria que pueda suponer acoso: laboral, psicológico o moral, sexual, por razón de sexo, de identidad de género, de orientación afectivo-sexual, de embarazo y paternidad/maternidad, otros acosos discriminatorios, ciberacoso, etc. y reconoce la necesidad de prevenirlo y evitar su aparición, así como erradicar todo comportamiento que lo constituya.

Este Protocolo será de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad de La Rioja.

A tal fin, la UR adopta el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en relación a la información, sensibilización, prevención, detección, intervención y eliminación de cualquier tipo de acoso en su ámbito de competencia.

En este Protocolo se incorpora un procedimiento de actuación que, con la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, tiene como fin el afrontar las denuncias que puedan producirse y hallar una solución en el seno de la institución.

1.2. NORMATIVA DE REFERENCIA

Desde un punto de vista normativo son múltiples las referencias que avalan la necesidad de proteger a las personas frente a situaciones de acoso.

Ámbito internacional

Las Naciones Unidas en la Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b) y alentando que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16).

La Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulguen y hagan cumplir leyes sobre acoso sexual y que los agentes empleadores elaboren políticas y estrategias de prevención para combatirlo (párr. 178).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio n° 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo (1958), del que España es parte, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

La Declaración de Naciones Unidas sobre la Orientación Sexual e Identidad de Género. Asamblea General 18 de diciembre de 2008.

Ámbito europeo

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

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres

y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que recoge las definiciones de acoso y acoso sexual.

Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por las organizaciones interlocutoras sociales europeas, que aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo.

Ámbito estatal

La Constitución Española que reconoce la dignidad de las personas como fundamento del orden político y la paz social (art. 10); el principio de igualdad, sin que pueda prevalecer «discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (art. 14); el derecho «a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (art. 15); la libertad ideológica y religiosa (art. 16); el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18); el deber de trabajar y el derecho al trabajo sin que, en ningún caso «pueda haber discriminación por razón de sexo» (art. 35.1); y el deber de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

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, en el que se recoge el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras; y en el que se consideran incumplimientos contractuales graves «el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual y acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa» (art. 54 g).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, plantea específicamente como situación de discriminación sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7).

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, recoge el derecho de los/as empleados/as públicos/as a ser «respetados en su intimidad, orientación sexual, propia imagen, dignidad en el trabajo, especialmente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, moral y laboral» (art. 14); considera falta 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, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo» (art. 95. 2 b y o).

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, señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Prosigue aclarando que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas".

En el ámbito estrictamente universitario el **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario**, en el que se reconoce que todo el alumnado universitario "independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine 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, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española" (art. 4). Además, el art. 7.w contempla el derecho "a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres".

La Universidad de La Rioja considera que el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una afrenta al trato equitativo y compromete la integridad de la comunidad universitaria. Por dicho motivo, tal comportamiento no será tolerado.

2. Política de la Universidad de La Rioja sobre prevención del acoso

2.1. Declaración de principios de la Universidad de La Rioja ante el acoso

La Universidad de La Rioja se compromete a proporcionar un ambiente de aprendizaje, de trabajo y de vida libre de acoso, intimidación y/o discriminación; donde se respeten los derechos y la dignidad de la totalidad de los miembros de la comunidad universitaria, en el cual se apoyen la carrera y el progreso sobre la base del trabajo y del rendimiento académico.

La Universidad de La Rioja considera que el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una afrenta al trato equitativo y compromete la integridad de la comunidad universitaria. Por dicho motivo, tal comportamiento no será tolerado.

Esta política se aplicará a toda la comunidad universitaria: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y estudiantado. Tendrá como objetivo prevenir, identificar y dar respuesta a las conductas de acoso que se detecten, a través del compromiso institucional y la promoción de una mayor sensibilización, así como el establecimiento de principios para la resolución de problemas mediante una intervención temprana.

Es responsabilidad de todas las personas de la UR cumplir con las disposiciones establecidas en el presente Protocolo. La UR se esforzará para que la comunidad universitaria colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz de este reglamento con el objetivo de garantizar un entorno libre de todo tipo de acoso.

2.2. Compromisos de la Universidad de La Rioja ante el acoso

- Manifestar tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso en cualquiera de sus formas y modalidades, garantizando el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a

recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a su intimidad y libertad sexual.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso formulando estrategias y aplicando programas de información, sensibilización, formación, capacitación, seguimiento, evaluación y ayuda psicológica.
- Dar respuesta ante las personas que presenten denuncias por acoso a través de los procedimientos establecidos, con el fin de erradicar este tipo de conductas y de evitar su repetición, sin que estas sientan temor a ser objeto de intimidación o represalia, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplica por igual tanto a las personas que formulen una solicitud de intervención como a aquellas que faciliten información en relación a ello o que presten asistencia de algún otro modo. Todo ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponda a quien considere que ha sido objeto de acoso.
- Asistir y asesorar a las víctimas de acoso, dándoles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación de acoso o derivándolas a servicios externos especializados.
- Salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este Protocolo. Los datos aportados y los argumentos esgrimidos por quienes intervengan se gestionarán de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. Toda la documentación en relación con el proceso se utilizará única y exclusivamente para los objetivos y términos recogidos en el presente reglamento.
- Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil.

- Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria.
- Velar por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.
- Promover el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto. En particular se incluirán en los programas de formación acciones destinadas a la capacitación especializada de las personas intervinientes en la tramitación del presente Protocolo.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y, en su caso, controlar las conductas de acoso y violencia en el campus.

2.3. Responsabilidad de la Universidad de La Rioja y de los/las miembros de la comunidad universitaria

En el caso de responsables orgánicos o funcionales con responsabilidad jerárquica:

- Hacer una labor de concienciación, control e intervención para prevenir en el ámbito de su competencia comportamientos que puedan derivar en acoso.
- Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan.
- Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

En el caso de los/las miembros de la comunidad universitaria:

- Asumir la cultura institucional de respeto a la dignidad de la persona, evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas,

intimidatorias u hostiles y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.

- Procurar un entorno universitario (académico y laboral) libre de acoso en las relaciones interpersonales que se generen dentro del campus, actuando de forma adecuada frente a los comportamientos irregulares descritos, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.
- Comunicar lo más rápidamente posible aquellas situaciones de posible acoso que observen en su entorno.
- Colaborar en el estudio de los casos, aportando la información de que se disponga.
- Colaborar con las acciones que se desarrollen en el ámbito de este Protocolo y en concreto, en la implantación de las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes.

3. Objetivos del protocolo

3.1. Objetivo general

Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas, en la Universidad de La Rioja y en los organismos dependientes de esta y afrontarlas de manera efectiva si estas llegan a producirse.

Se trata de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas, hasta, en su caso, la sanción de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario.

Este objetivo general se concreta en los siguientes:

3.2. Objetivos específicos

- a) Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.
- b) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d) Detectar posibles situaciones de acoso a través de actuaciones dirigidas a la identificación de circunstancias que puedan propiciarlos, para actuar de manera preventiva.
- e) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar los mecanismos necesarios para la protección de las víctimas en todo momento, emplear las medidas cautelares legalmente procedentes, acabar con la situación de acoso y, en su caso, utilizar las disposiciones sancionadoras pertinentes.
- f) Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

- g) Adoptar las medidas necesarias para derivar a las víctimas a recursos donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias devenidas del acoso.
- h) Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y del análisis de la información con vistas a mejorar la respuesta y la prevención.

4. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a:

- La totalidad de las personas que integran la comunidad universitaria, es decir:
 - Estudiantado.
 - Personal de Administración y Servicios (PAS).
 - Personal docente y/o investigador (PDI).
 - Personal investigador en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la universidad, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- Cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la Universidad de La Rioja, siempre que se encuentre también implicado personal de la propia universidad.
- Las personas que hubieran pertenecido a alguno de los anteriores colectivos y ya no ostenten dicha condición, siempre y cuando hubieran solicitado el inicio del procedimiento con anterioridad a la finalización de su relación laboral, funcional o académica.

Cuando la parte denunciada no pertenezca a la UR no tendrá lugar la activación del presente Protocolo, si bien la UR adoptará las medidas disponibles para el apoyo y la protección de la persona denunciante. Todo ello sin perjuicio de la obligación de poner en conocimiento de la Fiscalía aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de delito.

Este Protocolo será de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad de La Rioja.

5. DEFINICIONES

5.1. Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este 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.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Direccionalidad del acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

5.2. Formas de acoso

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas

en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

a) Acoso laboral

Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (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).

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. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. 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 de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

b) Acoso psicológico o moral

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, 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/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

c) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

d) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

También se considerará discriminación por razón de sexo 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/o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, el debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad son considerados, en todo caso, discriminatorios. El con-

dicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

e) Otros acosos discriminatorios

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

No se considerarán acoso:

- Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima, por ejemplo, el caso del acoso sexual.
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Los conflictos.
- Las críticas justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.

- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

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.

La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

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

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen 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.

a) Acoso laboral

- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarla tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
- Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:
 - Impedir sus relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo y/o con el exterior.

- Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros (aislamiento).
- No dirigir la palabra a la persona y/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.
- Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o exlramitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
- Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
- Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
- Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
- 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.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

b) Acoso psicológico o moral

- Intimidaciones verbales: Insultos, menosprecios y burlas repetidas, difusión de rumores sobre su ámbito habitual o su vida privada, etc.
- Intimidaciones psicológicas:
 - Vejeciones o tratos degradantes de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad.
 - Control de la persona, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las tecnologías de la información y comunicación de forma indeseada por parte de la víctima
 - Amenazas para intimidar, provocar miedo, lograr algún objetivo o simplemente para obligar a la otra persona a hacer algo que no quiere.
- Agresiones físicas: pueden ser directas: peleas, palizas, golpes, empujones, pequeños gestos molestos como collejas, etc. o indirectas: destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
- Aislamiento social: puede ser directo: excluir, no dejar participar a la persona en actividades o indirecto: ignorar, no contar con él/ella en las actividades normales de grupo.

c) Acoso sexual

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones 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

d) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo, paternidad/maternidad

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).

- Utilizar humor sexista u homófobo.
- Ridicularizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

e) Acoso discriminatorio

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social.
- Se incluyen 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.

f) Ciberacoso

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio o outing and trickery (salida y engaño): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético o cyberstalking: conducta de hostigamiento y/o acoso 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.

6. Derechos de las partes afectadas

Cualquier persona, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que considere que ha sido objeto de acoso en la UR, tiene derecho a:

- Comunicar los hechos sin temor a ser objeto de intimidación, o a recibir trato injusto, discriminatorio o desfavorable; ni a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón y sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que pueda tener derecho.
- Ser escuchada, informada y asesorada y recibir un trato justo.
- Ser objeto de un seguimiento durante todo el proceso para ser protegida y para valorar la eficacia y adecuación de las medidas aplicadas.
- Recibir, si fuera necesario, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas, atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios de la UR o a través de la derivación a recursos externos.
- Ser acompañada durante todo el procedimiento por una persona de su elección, quedando excluidas, para este cometido, las personas que tengan vinculación directa con el conflicto o en la aplicación de este Protocolo.

La persona denunciada tiene derecho a:

- Conocer la naturaleza y el contenido de la denuncia.
- Gozar de la presunción de inocencia y defenderse de las acusaciones.
- Ser escuchada y recibir un trato justo.

7. Comisión de intervención en situaciones de acoso (CISA)

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, la UR ha resuelto constituir la Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso (a partir de ahora, CISA).

Se trata de un órgano colegiado de carácter técnico y con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las denuncias en materia de acoso presentadas en virtud del presente Protocolo, pudiendo contar entre sus miembros con el asesoramiento externo que considere.

Será también un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso. La Comisión determinará quiénes de sus integrantes serán los impulsores de las distintas medidas.

La CISA no cuenta con competencias disciplinarias.

La CISA carece de facultades ejecutivas y, por lo tanto, sus decisiones no son susceptibles de recurso.

7.1. Composición de la CISA

La CISA está formada por:

- Vicerrector/a de profesorado si alguna de las dos partes implicadas pertenece al colectivo de PDI. Ocupará la presidencia de la Comisión.
- Vicerrector/a de estudiantes si alguna de las dos partes implicadas pertenece al colectivo de estudiantes. Ocupará la presidencia de la Comisión si no está presente el vicerrector/a de profesorado.
- Gerente/a si alguna de las dos partes implicadas pertenece al colectivo de PAS. Ocupará la presidencia de la Comisión si no están presentes ninguno de los dos vicerrectorados mencionados.
- Un/a representante sindical del PDI y/o del PAS, o delegado/a de prevención, en función

del colectivo al que pertenezcan las partes implicadas nombrado/a por el/la rector/a a propuesta del correspondiente órgano de representación del referido colectivo al que pertenezca.

- Un/a representante del alumnado si alguna de las partes implicadas pertenece al colectivo del estudiantado, nombrado/a por el/la rector/a a propuesta del Consejo de Estudiantes.
- Un/a técnico/a superior del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Será nombrado/a por el/la rector/a.
- Un/a miembro de la Unidad de Igualdad. Será nombrado/a por el/la rector/a.
- Un/a letrado/a de Asesoría Jurídica. Será nombrado/a por el/la rector/a. Asumirá la secretaría de la Comisión.

La Comisión se constituirá con todos sus miembros cuando sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

La Comisión podrá recurrir a cuantas personas expertas considere oportuno para la resolución de los casos.

7.2. Funciones de la CISA

Las funciones de la CISA serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar para que las personas afectadas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando

las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.

- e) Proponer al/a la rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas en alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/a la rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado al/ a la rector/a.

7.3. Normas de funcionamiento de la CISA

El/la vicerrector/a de profesorado, en el ejercicio de la presidencia, podrá reunir a la Comisión en pleno cuando sea necesario para el desarrollo de cuantas funciones se deriven de este Protocolo.

Para la válida adopción de acuerdos será necesario el voto favorable de, por lo menos, la mitad más uno de los/as miembros presentes. En caso de empate se realizará una nueva votación, en la que la presidencia contará con voto de calidad.

No se admitirá la delegación de voto, ni el voto anticipado, ni la abstención.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso así como al/ a la rector/a.

En los supuestos en los que una de las personas integrantes de la CISA estuviera afectada

por causas de recusación o abstención, el/la rector/a nombrará a quien la sustituya.

En lo no previsto por este Protocolo, la CISA se regulará en su funcionamiento por lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público y normas concordantes.

8. Actuaciones preventivas

La Universidad de La Rioja se compromete a poner en marcha medidas que contribuyan a prevenir las situaciones de acoso en su entorno académico y laboral, para así lograr una cultura de igualdad, convivencia y respeto.

PREVENCIÓN PRIMARIA

- Difusión de este Protocolo mediante los canales de comunicación institucionales, para que toda la comunidad universitaria lo conozca.
- Campañas informativas a la comunidad universitaria dirigidas a comunicar, divulgar y sensibilizar sobre la problemática del acoso.
- Programas de formación dirigidos a quienes integran la comunidad universitaria con el objetivo de identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan, especialmente a los/as trabajadores/as con personal bajo su responsabilidad.

PREVENCIÓN SECUNDARIA

- Desarrollo de acciones que favorezcan la resolución de conflictos interpersonales antes de que estas situaciones se deterioren o enquisten.
- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación, planificación y gestión de los riesgos psicosociales, de modo que se apliquen medidas eficaces para la prevención del acoso en el entorno laboral y académico.
- Desarrollo y mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que prevengan la aparición de conductas de acoso y generen un buen clima laboral y académico.

Todas estas actuaciones serán promovidas y lideradas desde el Consejo de Dirección y el resto de órganos colegiados de la Universidad de La Rioja.

9. Procedimiento de actuación y respuesta ante los casos de acoso

9.1. Finalidad

Si, a pesar de las medidas preventivas, se produjese una situación de acoso, el presente procedimiento tiene una doble finalidad. Por un lado, atender a la víctima de las posibles consecuencias que se hayan podido producir, informarle sobre su situación y asesorarle con relación a lo ocurrido. Por otro lado, actuar para evitar que conductas relacionadas con el acoso continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la víctima a raíz de la denuncia y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos fueran indicativos de una situación de acoso.

9.2. Garantías del procedimiento

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

- a) **Respeto y protección a las personas.** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. 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 no probadas.** Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la parte denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce. Sin perjuicio de las actuaciones que puedan derivarse en los casos de falsas denuncias.
- c) **Presunción de inocencia.** Asimismo, 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 a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.
- e) **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el 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 ser realizada 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 como motivo de apertura de expediente disciplinario.
- i) **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que figuren en el procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- j) **Otros recursos y vías.** El inicio del procedimiento no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

9.3. Inicio del procedimiento

¿CÓMO?

La persona interesada se pondrá en contacto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para exponerle el objeto de la posible denuncia. En el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se le informará sobre este procedimiento y sobre otras posibles vías a seguir.

Tras recibir esta información, la persona interesada, en el caso de que desee iniciar las actuaciones recogidas en este Protocolo, deberá presentar una denuncia en la que se relaten, de la forma más detallada posible, los incidentes que dan lugar a su solicitud de actuación (ANEXO I).

¿QUIÉN?

- Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se consideren afectadas por alguna forma de acoso.
- Cualquier persona que considere fundada que otra persona, incluida ésta en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en este Protocolo.
- Las organizaciones sindicales con representación en la UR o los/las delegados/as de prevención.

En los dos últimos supuestos se deberá acreditar el consentimiento expreso y escrito de la persona presuntamente acosada, que podrá revocar de igual forma en cualquier momento del procedimiento.

En ningún caso serán objeto de tramitación las denuncias anónimas.

9.4. Intervención inicial

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una vez recibida la denuncia, la tramitará en los casos de acoso laboral, moral o psicológico o la derivará a la Unidad de Igualdad en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, por identidad de género, por orientación afectivo-sexual, por

embarazo y paternidad/maternidad, u otros acosos discriminatorios, para su tramitación.

La unidad responsable realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso y en el plazo de 5 días tras la recepción del escrito:

- Decidirá no continuar con la tramitación, por los siguientes motivos:
 - No cumplir las condiciones exigidas.
 - Por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
 - Carecer de objeto o indicios suficientes.
 - Pérdida de vigencia de la denuncia, ya sea por el tiempo transcurrido desde la ocurrencia de los hechos o por algún cambio de circunstancias acaecido.

Esta decisión deberá ser motivada, recogida por escrito, y comunicada a las personas implicadas para su conocimiento.

En este caso la unidad tramitadora llevará a cabo las actuaciones que considere oportunas para dar respuesta al conflicto planteado e igualmente podrá aconsejar un procedimiento de mediación, pudiendo recabar la intervención de especialistas externos.

- Decidirá dar traslado de la denuncia a la CISA cuando existan evidencias de que se trata de una posible situación de acoso, acompañándolo de un informe motivado que incluya las actuaciones realizadas.

La unidad responsable comunicará dicho traslado a las personas interesadas.

9.5. Intervención de la CISA

A. ACTUACIÓN PREVIA A LA INSTRUCCIÓN

Una vez se le haya dado traslado del caso planteado, la CISA deberá reunirse en el plazo máxi-

mo de 5 días y, una vez estudiada la documentación existente respecto al caso, decidirá:

1. Dar por finalizado el procedimiento y archivar la denuncia por los siguientes motivos:

- No cumplir las condiciones exigidas.
- Por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
- Carecer de objeto o indicios suficientes.
- Pérdida de vigencia de la denuncia, ya sea por el tiempo transcurrido desde la ocurrencia de los hechos o por algún cambio de circunstancias acaecido.

Esta decisión deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a la persona o personas interesadas.

2. Continuar con el procedimiento, en cuyo caso se iniciará la fase de instrucción.

B. INSTRUCCIÓN

La CISA valorará la documentación ya existente y estudiará los mecanismos más apropiados para obtener una información precisa del caso:

- Identificar a quienes puedan aportar datos relevantes al caso.
- Valorar si es necesario contactar con personas expertas.
- Valorar la manera más adecuada de llevar a cabo la investigación: entrevistas, declaraciones, pruebas, informes, requerimiento de documentación, etc.

Una vez decidida la estrategia de investigación, esta se llevará a cabo mediante distintos medios, entre los cuales podrán incluirse los siguientes:

- Reuniones con las personas afectadas, bien conjunta o separadamente; a las que podrán asistir con otra persona de su confianza si lo consideran necesario. En caso de reunión

conjunta ambas partes deben manifestar su consentimiento por escrito.

- Entrevistas con personas que tengan relación directa con el asunto a tratar por haber sido testigos u otras circunstancias.
- Requerimiento de documentación.
- Consultas a personas expertas.
- Recopilación de pruebas.
- Realización de informes.

Todo ello sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento si así se les solicita, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria y cumpliendo con la obligación de sigilo profesional sobre la materia.

Todo el proceso de instrucción se realizará con la máxima rapidez, discreción y con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas y garantizando la confidencialidad de quienes interviengan.

La CISA determinará quiénes de entre sus integrantes llevarán a cabo las distintas fases de la instrucción.

C. RESOLUCIÓN

La Comisión elaborará un informe en un plazo no superior a 1 mes desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia suficientemente justificada, hasta un plazo máximo de 10 días. Este informe será objeto de acuerdo en el seno de la Comisión.

En caso de que no se trate de un informe consensuado podrá existir voto particular motivado. Este informe recogerá al menos:

- Composición de la CISA.
 - Origen de las actuaciones: denuncia y circunstancias de las mismas.
 - Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Principales hechos que resultan probados a juicio de la CISA por los testimonios, pruebas, informes, documentación aportada, etc.
 - Resumen de las actuaciones realizadas.
 - Conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar. Entre ellas y dependiendo de la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes, se podrá:
 - Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo del expediente en alguno de los siguientes supuestos:
 - Retirada de la denuncia por la persona afectada.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia. Estas actuaciones se incluirán en el informe.
 - Si del análisis del caso se deduce que se trata de un conflicto laboral o académico de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, pero no acoso, se propondrán medidas dirigidas a resolver la situación: labores de mediación entre ambas partes, medidas organizativas, etc.
 - Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Si dicha falta está tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
 - Si del análisis del caso se dedujeran indicios claros de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro y se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.
 - Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación al ministerio fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
 - Si, según la valoración de la CISA, ha quedado probada la mala fe de la denuncia o la falsedad de los datos o testimonios aportados, se podrá proponer la apertura del expediente disciplinario correspondiente, independientemente de las acciones civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.
 - Otras propuestas.
- Concluido el informe, se dará traslado del mismo a las partes implicadas que, en un plazo máximo de 10 días a su recepción, podrán formular alegaciones al mismo.
- Consideradas las alegaciones de las partes, en un plazo máximo de 10 días desde la recepción de las mismas, se elaborará el informe definitivo que será remitido a las partes y al/ a la rector/a.

9.6. Actuación del/de la rector/a

Una vez elevado el informe definitivo, el/la rector/a podrá solicitar mayores aclaraciones a la CISA y será quien ratificará o no el informe presentado y decidirá las medidas correctoras precisas: organizativas, sancionadoras o de otro tipo para poner fin al conflicto. Todo ello en un plazo de 5 días desde la recepción del informe de la CISA.

En el caso de que no estimara oportuno aplicar alguna de las medidas recogidas en el informe de la CISA, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de forma motivada.

El rectorado comunicará su decisión a las partes implicadas, a la presidencia de la CISA y a las personas de las unidades con competencias para implementar las medidas que se hayan establecido.

El cumplimiento de las medidas correctoras corresponderá a cada unidad administrativa implicada.

El seguimiento y control de la ejecución de las medidas adoptadas se llevará a cabo por parte de la CISA.

Si la persona denunciada fuese el/la rector/a, será el Consejo de Gobierno quien reciba el informe y resuelva.

9.7. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas afectadas y en cualquier momento del procedimiento, la CISA, de oficio o a instancia de las mencionadas personas, podrá proponer al/a la rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso.

El rectorado deberá decidir acerca de la adopción o no de las medidas cautelares propuestas en el plazo de 5 días desde la recepción de la propuesta de la Comisión.

Estas medidas se adoptarán atendiendo a las circunstancias particulares de cada situación. En ningún caso, podrán suponer para las personas afectadas un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o académicas, ni una modificación sustancial de las mismas.

Estas medidas se tomarán sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona denunciada.

9.8. Seguimiento y control

Corresponde a la CISA el seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento de las medidas decididas por el/la rector/a dirigidas a resolver las situaciones de conflicto. El objeto de este seguimiento es valorar su efectivo cumplimiento, su eficacia y la posible necesidad de adoptar otras medidas.

Con carácter general, las personas responsables de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la CISA de las actuaciones realizadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

Para esta labor de seguimiento y control la CISA contará con el apoyo de todos los órganos colegiados y unipersonales de la universidad, así como de las personas responsables de su ejecución.

Se deberá prestar especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno académico o laboral cuando se produzca la reincorporación a su lugar de estudio o trabajo de las personas implicadas, así como en los casos en que su salud se haya podido ver afectada. Asimismo se velará por la continuidad de la trayectoria académica y profesional de las personas afectadas.

Dadas las consecuencias psicológicas, académicas y laborales del acoso para las personas implicadas, la universidad facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

9.9. Documentación y emisión de informes

La CISA, depositaria y responsable de la custodia de toda la documentación generada en los procedimientos, realizará un informe anual sobre sus actuaciones (expedientes iniciados, en trámite, en seguimiento o finalizados) y las conclusiones obtenidas de las intervenciones realizadas, con la finalidad de proponer estra-

tegias y medidas destinadas a prevenir y erradicar el acoso en la universidad.

Así mismo la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizarán un informe anual sobre los expedientes abiertos en el ámbito de este Protocolo y las conclusiones obtenidas en los casos que no hayan sido derivados a la CISA. Estos informes se enviarán a la CISA que los adjuntará al suyo.

El informe global de la CISA se comunicará al/ a la rector/a y se le dará la adecuada publicidad.

Para la elaboración del informe se preservará el anonimato de las personas a quienes afecten los procedimientos tramitados y el respeto a los principios de las normas reguladoras de la protección de datos.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera

El procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial o para instar el procedimiento de mediación correspondiente ante la Defensoría Universitaria.

Disposición Adicional Segunda

El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidas en la normativa vigente.

Disposición Adicional Tercera

La presentación de demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará la suspensión del procedimiento articulado en el presente Protocolo, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso ponerlo en conocimiento de la UR.

Asimismo, si se considerase que los hechos sobre los que se ha tenido conocimiento durante el desarrollo del procedimiento pudieran ser constitutivos de delito, se pondrá en conocimiento de la Fiscalía.

En ambos casos, esta suspensión no implica necesariamente la de las medidas provisionales y/o cautelares que se adopten. Además, seguirán a disposición de las personas afectadas los servicios de apoyo y atención disponibles

Asimismo, la citada suspensión del procedimiento se realizará sin perjuicio de la incoación del expediente disciplinario que corresponda; y si del estudio de los hechos se dedujera que estos pueden ser constitutivos de infracción administrativa se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

En este contexto, el procedimiento podrá ser retomado o no, según proceda, conforme a lo que

se resuelva por los órganos competentes.

Disposición Adicional Cuarta

En cualquier momento la persona denunciante y/o la persona presuntamente acosada podrá solicitar el archivo de las actuaciones realizadas en aplicación de este Protocolo.

Disposición Adicional Quinta

Para garantizar el correcto funcionamiento y la eficacia real de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo, la CISA lo revisará anualmente, siempre que se haya detectado problemas o deficiencias en su aplicación o interpretación o cuando lo solicite cualquiera de sus integrantes.

Disposición Adicional Sexta

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, toda referencia a cargos, personas o colectivos incluida en este Protocolo en masculino, se entenderá que incluye tanto a mujeres como a hombres.

Disposición Adicional Séptima

El presente protocolo se aplicará sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Defensoría Universitaria en su reglamento.

Disposiciones finales

Disposición Final Primera

En el plazo máximo de 2 meses desde la entrada en vigor del presente Protocolo deberá constituirse la Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) mediante resolución rectoral.

Disposición Final Segunda

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de aprobación en Consejo de Gobierno.

Impresos

Puedes encontrarlos en

www.unirioja.es/servicios/spri/pdf/ur_protocolo_acoso_anexoi.pdf





**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Edificio de Filología
C/ San José de Calasanz, 33
941 299 506 / 941 299 505
prevencion.riesgos@unirioja.es
www.unirioja.es/servicios/sprl

Unidad de Igualdad
Edificio Vives
C/ Luis de Ulloa 2
941 299 764
igualdad@unirioja.es
www.unirioja.es/igualdad

Con la colaboración de:



**Gobierno
de La Rioja**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género