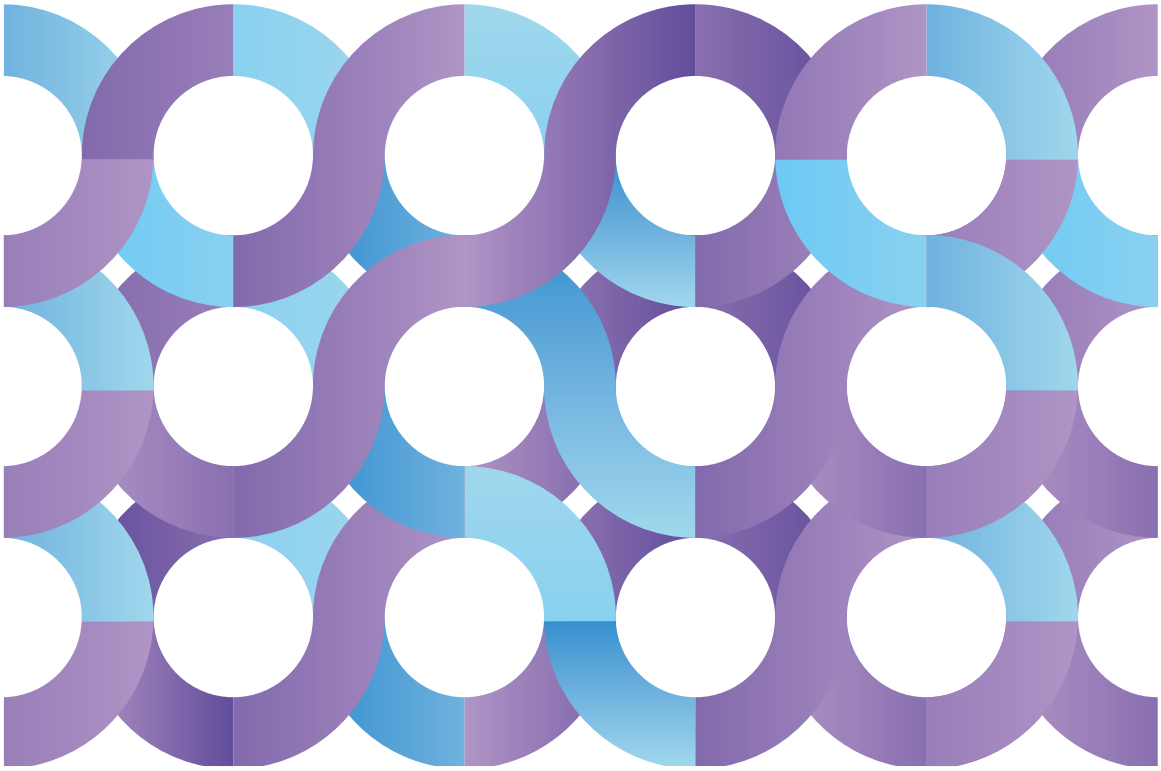
Universidad de Oviedo

PROTOCOLO **PREVENCIÓN** Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE **ACOSO**

Acuerdo de 20 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo. (BOPA núm. 298 de 27-XII-2018)

Versión actualizada respecto de la aprobada en su día por Acuerdo de 20 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo (BOPA NÚM. 298 DE 27-XII-2018).

PROTOCOLO PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, LUGAR DE NACIMIENTO, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN, CONVICCIÓN U OPINIÓN, EDAD, DISCAPACIDAD, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD, ESTADO SEROLÓGICO Y/O PREDISPOSICIÓN GENÉTICA A SUFRIR PATOLOGÍAS Y TRASTORNOS, LENGUA, SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA, O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN O CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO



ÍNDICE

Preámbulo 7

Capítulo 1. Disposiciones generales 9
Artículo 1. Objeto y definiciones 9
Artículo 2. Exclusiones 11
Artículo 3. Ámbito de aplicación 12
Artículo 4. Daños o amenazas 12
Artículo 5. Formación e información 12
Artículo 6. Indicio racional de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el contexto universitario 13

Capítulo 2. Fase de mediación 15
Artículo 7. Finalidad 15
Artículo 8. Inicio del procedimiento del posible acoso 15
Artículo 9. Mediación de la Unidad de Igualdad 16
Artículo 10. Reunión de mediación 17
Artículo 11. Asistencia a las reuniones de mediación 17
Artículo 12. Resolución de la fase de mediación 17

Capítulo 3. Fase de investigación 19
Artículo 13. Iniciación de la fase de investigación del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo 19
Artículo 14. Constitución de la comisión 20
Artículo 15. Sustitución de los/as miembros de la comisión 21
Artículo 16. Régimen de funcionamiento de la comisión 21
Artículo 17. Comunicación de las partes 21

Capítulo 4. Actuación de la comisión 23
Artículo 18. Actuaciones previas 23
Artículo 19. Investigación 23
Artículo 20. Reunión con las partes 23
Artículo 21. Asistencia a la reunión 23
Artículo 22. Resolución de la fase de investigación 23
Artículo 23. Control de la aplicación de las medidas correctoras 24

Capítulo 5. Garantías del procedimiento 25
Artículo 24. Garantías que debe cumplir el procedimiento 25
Artículo 25. Falsa denuncia 26

Disposiciones adicionales 27

Disposiciones finales 29

Anexo 33

PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce que son fundamento del orden político y de la paz social la dignidad de la persona, artículo 10, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, artículo 15.

También reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El artículo 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido, reconoce a las y los empleados públicos el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, el artículo 52 establece, entre sus deberes actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, artículo 53.4. Y será considerada una falta muy grave el acoso laboral, artículo 95.2.o).

De igual modo el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, considera que es un derecho laboral el respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso (...), y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en consonancia con las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo y las directivas comunitarias reconociendo la necesidad de actuar frente a estas situaciones. Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales determina que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, deben promover la mejora de las condiciones de trabajo del personal empleado y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas empleadas.

La normativa de la Unión Europea tampoco ha sido ajena a esta imperiosa necesidad de favorecer un ambiente laboral libre de cualquier género de acoso. Así la Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, en su artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CEE define el acoso por razón de género o sexista y el acoso sexual, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

En todo caso, y retornando a la normativa nacional, cabe recordar que la Legislación actual en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres insta directamente a las administraciones públicas a actuar frente al acoso sexista. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 48 medidas específicas- con identidad propia y separadas de la existencia del plan de igualdad- para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. En nuestro ámbito geográfico, la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, desarrolla, en el Título III el derecho al trabajo en igualdad, ciñéndose a aspectos como la igualdad en las empresas, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, la marca asturiana de excelencia en igualdad —como reconocimiento específico del Principado de Asturias a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias—, así como la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos. Se regula, a su vez, la igualdad en el empleo público y la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Es en este contexto, y en este encuadre jurídico, donde se produce el compromiso de la Universidad de Oviedo de poner en marcha un procedimiento de actuación cuando existan denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del empleo público y de las relaciones personales de todas y de todos los que conformamos la comunidad universitaria. Convirtiéndose este Protocolo en uno de los instrumentos clave en la defensa de la integridad emocional y física, en la materialización de un compromiso en la promoción del bienestar de sus empleados y empleadas, y del estudiantado, propiciando que el ambiente laboral, la prestación del servicio de educación superior y el desarrollo de la investigación, tengan lugar bajo criterios de igualdad, respeto y trato digno. Estamos, por tanto, ante un claro ejemplo del deseo de esta Institución universitaria de integrar la prevención, la seguridad, la salud laboral y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como de facilitar, y poner los medios necesarios, para que se cumpla el derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación en el ámbito de la Universidad.

A tal fin, el presente Protocolo se construyó sobre dos ejes diversos, aunque paralelos, de actuación, el relacionado directamente con cualquiera de las causas de discriminación (acoso discriminatorio); y el que podría llamarse ordinario, que no trae causa directa y clara en el sexo y/o género, orientación sexual, discapacidad, etc. de la víctima (acoso moral o psicológico).

La versión original del mismo fue revisada y aprobada por el Comité de Seguridad y Salud el 11 de marzo de 2022, a fin de mejorar su contenido. No obstante, pocos meses después se aprobó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que por lo que aquí interesa ofrece una perspectiva mucho más amplia de las causas posibles de discriminación, a la par que formula definiciones que, sin duda, han de tomarse en consideración cuando se elaboran instrumentos de prevención del acoso. Con este novedoso panorama normativo resultó aconsejable ajustar, nuevamente, parte de los contenidos del Protocolo a la señalada norma.

La nueva versión del Protocolo, que obtuvo en fecha 5 de octubre de 2022 el visto bueno del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad, permitía también acomodar nuestros instrumentos de prevención de acoso a la Ley 3/2022, de convivencia universitaria, que contiene una serie de mandatos que afectan a la materia que nos ocupa, y que fueron tomados en consideración en la versión revisada de este protocolo.

No obstante, el 31 de marzo de 2023 se aprobó en nuestra Universidad el Reglamento de Convivencia en la Universidad de Oviedo, que también alude al acoso, haciendo aconsejable aprobar una nueva versión del Protocolo, adaptada a esta circunstancia. Esa nueva versión obtuvo en fecha 29 de febrero de 2024 el visto bueno del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad. Conforme a tal revisión, tras la evaluación por la unidad de igualdad de las solicitudes de implementación de procedimientos de prevención del acoso, el asunto será remitido a la Comisión de Convivencia si se entiende que el potencial acoso carece de connotaciones discriminatorias.

Y en virtud de lo cual, se dispone:

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y definiciones.

El presente Protocolo establece el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral, sexual y/o por alguna causa posible de discriminación en el ámbito de la Universidad de Oviedo.

Por tanto, resulta aplicable tanto el acoso ordinario, también llamado mobbing, que es el que se produce cuando no responde a una circunstancia personal del sujeto pasivo que merezca particular consideración para el ordenamiento jurídico (si bien en estos casos, el asunto se remitirá a la Comisión de Convivencia); como al cualificado o discriminatorio, que es cuando trae causa en una singularidad del sujeto pasivo que el ordenamiento considera de especial vulnerabilidad.

A tenor de lo dispuesto en el art. 2 de la Ley 15/2022, se consideran causas posibles de discriminación el lugar de nacimiento, origen racial o étnico, religión, sexo, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por tanto, se considerará acoso discriminatorio el que responda a alguna de las causas antes enunciadas, teniendo en cuenta que el acoso relacionado con el sexo de la persona, a su vez, puede ser acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De otra parte, se aplica tanto al acoso vertical descendente cuando el sujeto activo es un superior o tiene algún tipo de relación de poder o decisión sobre la víctima, por lo que la reacción de ésta puede tener consecuencias negativas para ella --lo que determina la valoración que de dicha reacción deba hacerse a la hora de analizar si se trata o no de un comportamiento acosador--; como al acoso vertical ascendente -el sujeto activo ocupa una posición inferior al de la víctima—y al acoso horizontal -entre iguales—, pues en este otro caso de ordinario la reacción del sujeto pasivo no tiene implicaciones directas en su situación académica o laboral.

1. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento.

2. Los supuestos que se recogen a continuación se califican de acoso, si bien estos no conforman una lista cerrad.

3. Acoso ordinario o moral: Constituye acoso laboral, también denominado "acoso moral o psicológico en el trabajo" —en su terminología inglesa, "mobbing"—, 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 aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Para que pueda apreciarse la concurrencia de este tipo de acoso es precisa la existencia de presión, que la víctima la perciba como tal, y que alcance suficiente gravedad --distinguiendo este tipo de comportamientos de otras conductas, como roces laborales o conflictos interpersonales--. Por ello, el acoso ordinario debe configurarse como un comportamiento severo, con peso específico propio, manifestado en conductas verbales –trato ofensivo o degradante, comentarios, etc.-, corporales –gestos, miradas insidiosas, alejamientos cuando se aproxima la víctima, risas, darle la espalda, etc.-, explícitas o implícitas (o veladas).

Este acoso puede manifestarse, a modo de ejemplo, a través de algunas de las siguientes formas de actua-

ción o comportamientos:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a la persona.
- • Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal y/o profesional.
- • Manipulación de la reputación personal o profesional de la persona a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- • Abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de la persona, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles.
- • Control desmedido o inapropiado del rendimiento de la persona; y exigencias imposibles de cumplir, trato degradante, tareas improductivas que no benefician a la organización, etc.
- • Denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.
- • Vaciamiento paulatino o no (eliminación de funciones independientemente del ritmo) del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

Este tipo de acoso debe acontecer en el tiempo y lugar de trabajo o formación académica, no resultando de aplicación el presente Protocolo a lo que suceda fuera de esa coyuntura físico/temporal, salvo que persista en ella (se produzca tanto dentro como fuera de dicho espacio). Además, ha de tratarse de un hostigamiento intencionado, doloso, con la intención de causar perjuicio a la víctima. Si bien, esta exigencia (la intencionalidad) sólo rige para el acoso ordinario, no así para el discriminatorio. Paralelamente, esta situación de hostigamiento ha de reiterarse y persistir en el tiempo, no pudiendo tratarse de conductas aisladas o puntuales.

4. Respecto de los acosos discriminatorios, y a tenor de lo dispuesto en la Ley 15/2022, se entenderá que constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

   En atención a ello, el presente protocolo considera como tales:

a) Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

b) Acoso por razón de sexo o género: Constituye acoso por razón de sexo, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca 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, la maternidado la conciliación.

c) Acoso por discapacidad: Constituye acoso por razón de discapacidad, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentarcontra su dignidad y crearun entorno laboral o académicointimidatorio, degradante u ofensivo ante la situación de discapacidad o necesidades específicas de la persona.

d)Acoso por orientación sexual o identidad sexual y por expresión de género: Constituyen acoso por razón de orientación sexual o por expresión o identidad de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio hostil, degradante, ofensivo o segregado dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género, tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexo genérico.

e) Acoso por creencias: Constituye acoso por razón de creencias, convicciones u opiniones, cualquier com-

portamiento, 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.

f) Acoso discriminatorio por otras causa: Se engloban igualmente en este protocolo las conductas de acoso que tengan por propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil o degradante por razón del lugar de nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A efectos de concretar el alcance de estas posibles causas de discriminación se estará a su regulación legal y a la interpretación jurisprudencial de la misma. Se entiende que, en adelante, las referencias que se hagan al acoso discriminatorio incluirá estas otras causas.

Los acosos discriminatorios podrán ser directos, indirectos, por asociación o por error, pudiendo ser también múltiples o interseccionales.

La discriminación directa alude a la situación en la que una persona o grupo en que se integra pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por cualquiera de las causas previstas en el presente Protocolo.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en este Protocolo.

Se considerará acoso discriminatorio por asociación el producido contra una persona por su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el presente Protocolo como potenciales causantes de acoso discriminatorio.

El acoso discriminatorio por error es aquel que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas acosadas discriminatoriamente.

El acoso discriminatorio múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo.

El acoso discriminatorio interseccional se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en este Protocolo, generando una forma específica de discriminación.

5. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los/as miembros de la Comunidad Universitaria. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Universidad y empañan su imagen y su reputación.

6. Este protocolo resulta igualmente aplicable al acoso moral o psicológico en el ámbito del estudiantado, que abarca tanto el hostigamiento o el ataque a través de tecnologías de la comunicación como la exposición a conductas reiteradas de violencia psicológica intensa. Dicha violencia puede ejercerse en el marco de una relación entre los miembros del propio estudiantado; o bien en la relación con personas que disponen de alguna forma de asimetría de poder (más alianzas, antigüedad, edad, conexiones sociales, por la actividad desempeñada, etc.); y no ha de ser necesariamente una situación de desigual influencia jerárquica o de autoridad.

Artículo 2.—Exclusiones.

1. En atención a lo expuesto, quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo 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. Si en el desarrollo del procedimiento previsto en el presente protocolo se llegase al convencimiento de que el comportamiento en cuestión no tiene la condición de acoso se suspenderá el mismo conforme al artículo 18.a) de este Protocolo.

2. En estos casos de conflicto, en que parezcan incompatibles los intereses de dos o más personas empleadas, de dos o más estudiantes, o de estudiantes y personas empleadas —sean o no integrantes del profe-

sorado—, los órganos de dirección y gestión de personal o del estudiantado, o en su caso, la comisión de convivencia, deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes; pudiendo determinar medidas oportunas como un posible cambio de clase del estudiante o de ubicación para el personal empleado.

Artículo 3.—Ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo serán de aplicación a los siguientes colectivos que presten servicios en dependencias de la Universidad de Oviedo: a) Como miembros del personal docente e investigador referenciado en los Estatutos de la Universidad de Oviedo. b) como miembros del personal de administración y servicios referenciado en los Estatutos de la Universidad de Oviedo. c) Como personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Oviedo no recogidos en las categorías de las letras a) y b) de este precepto. d) Como miembros del estudiantado de la Universidad de Oviedo, referenciado en los Estatutos de la Universidad de Oviedo.

2. Si se produjese una situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, lugar de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social entre el personal de esta administración y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrollaeste precepto. A estos efectos, en el procedimiento de contratación se incluirá la obligación de los y las contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo en el ejercicio de su derecho de dirección y control de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 4.—Daños o amenazas.

1. Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en el artículo 1 sean susceptibles de producir daño en la integridad moral y daños o amenazas de carácter psíquico y/o físico a las personas afectadas.

2. El Área de Salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Oviedo ofrecerá, al personal universitario que resulte afectado, la orientación e información oportuna para procurar el apoyo adecuado. Del mismo modo se procurará desde el ámbito del Vicerrectorado competente, la orientación adecuada al estudiantado incurso en algún proceso de esta índole.

Artículo 5.—Formación e Información.

1. Se formularán y aplicarán estrategias que incluirán elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no sólo de prevenir el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo, en el contexto universitario, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas con la Administración Universitaria, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo, así como de conformidad con el conjunto de compromisos y conductas recogidos en el Código Ético de la Universidad de Oviedo, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno el 17 de Julio de 2020, y en la normativa de convivencia universitaria.

2. El Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad, la Gerencia, el Instituto de Investigación e Innovación Educativa-INIE, el Vicerrectorado de Estudiantes y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, establecerá los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de planes de formación en materia de prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna de las causas específicas de discriminación aquí enumeradas, y para la divulgación del presente Protocolo y su procedimiento de aplicación a toda la comunidad universitaria.

3. La directora/el director de la Unidad de Igualdad, que en condición de tal ejerza funciones de mediación, deberá tener los conocimientos en materia legal, habilidades sociales, formación en género, igualdad de trato de mujeres y hombres, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso sexual y/o por razón de sexo o por alguna de las causas específicas de discriminación enumeradas en este Protocolo. Excepcionalmente podrá contar

con un asesoramiento externo.

Artículo 6.—Indicio racional de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, lugar de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el contexto universitario.

1. Se entiende por indicio racional de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de la Universidad o miembro de la comunidad universitaria está sufriendo acoso en su ámbito laboralo académico, en los términos que se indican en el presente capítulo.

2. La existencia de ese indicio racional de acoso se deducirá del desarrollo de los procedimientos descritos en los Capítulos II y/o III de este Protocolo. Con ello se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Universidad y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la Comunidad Universitaria. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de aplicación en materia de potestad sancionadora de las Administraciones Públicas, así como de las competencias de la Comisión de Convivencia en materia de acoso moral.

Del mismo modo, si se adoptasen medidas cautelares éstas quedarán en suspenso si la persona trabajadora interpone una denuncia ante la Inspección de Trabajo o demanda en el ámbito jurisdiccional correspondiente.

CAPÍTULO 2
PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, O POR ALGUNA DEL RESTO DE CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN PREVISTAS EN ESTE PROTOCOLO

Fase de mediación

Artículo 7.—Finalidad.

1. En esta fase se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo de una manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador o mediadora, quien procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro. La mediación se llevará a cabo por la unidad de igualdad si el acoso es discriminatorio, remitiéndose a la Comisión de Convivencia en caso de resultar ordinario.

2. Por su parte, la Universidad se compromete a poner a disposición del mediador o mediadora, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de personas expertas en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 8.—Inicio del procedimiento y decisión sobre el carácter discriminatorio u ordinario del posible acoso.

1. El procedimiento se iniciará mediante un escrito presentado ante la Dirección de la Unidad de Igualdad por cualquiera de las personas pertenecientes al ámbito de aplicación de este Protocolo que se sientan incursos de hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral o contexto universitario. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen conflicto y/o acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo. El anexo I del presente Protocolo contiene un modelo de instancia.

   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, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento, a fin de consultarle sobre la efectiva existencia de la actuación denunciada e informarle, en su caso, de la posibilidad de implementar el presente Protocolo. En todo caso, la persona acosada será la única legitimada para activar el protocolo en los casos de acoso sexual y acoso discriminatorio. Se levantará acta firmada por los/as intervinientes.

2. Recibido el escrito de reclamación o denuncia la Unidad de Igualdad hará una valoración inicial del carácter discriminatorio o no del acoso. Esta valoración tendrá carácter cautelar, a la vista preliminar de las circunstancias concurrentes, sin perjuicio de que una posterior indagación sobre lo acontecido lleve a una conclusión diferente, en cuyo caso, se procederá en esos momentos a la tramitación pertinente según corresponda.

3. Tras la valoración cautelar por parte de la Unidad de Igualdad, si se estimase que se trata de un posible

supuesto de acoso discriminatorio se iniciará la fase de mediación a que se refiere el apartado siguiente. Si, por el contrario, se apreciase por la Unidad que se puede tratar de un caso de acoso moral ordinario, se informará a la parte denunciante de que el procedimiento debe continuarse en el marco de la Comisión de Convivencia. La persona denunciante tras recibir dicha información decidirá si desea continuar el procedimiento, en cuyo caso la Unidad de Igualdad remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia.

Artículo 9.—Mediación de la Unidad de Igualdad (acoso discriminatorio).

1. Tras la evaluación a que se refiere el artículo precedente, de poder tratarse de un caso de acoso discriminatorio, la unidad de igualdad informará a la parte denunciante de la posibilidad de iniciar una fase de mediación.

   La fase de mediación será voluntaria para cualquiera de las partes afectadas, y éstas podrán pedir asesoramiento y/o ayuda para su consecución, a los Delegados y las Delegadas de Prevención –en el caso del personal docente e investigador o del personal de administración y servicios- o a otras personas que el afectado o afectada considere oportunas en el caso del estudiantado. Las Delegadas y los Delegados de Prevención, así como cualquier otra persona que intervenga en esta fase, no podrán formar parte de la Comisión regulada en el artículo 14 del presente Protocolo

2. Dentro de las medidas de prevención que pueden ser adoptadas tras el inicio de la fase de mediación, podrán establecerse medidas cautelares entre las que debe contemplarse el poder dejar de tener vinculación con la persona o personas involucradas en el conflicto, y ello sin temor a ser objeto de ningún trato injusto, desventajoso o de represalias, siempre que legal y organizativamente resulte posible. Dichas medidas podrán adoptarse de oficio o a petición de parte.

3. Forma de presentación del escrito:

   a) El escrito de petición de mediación se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Mediación". Recibido el sobre el/la directora/a de la Unidad de Igualdad será el o la encargada de la apertura, y entregará un recibí, según modelo que consta en el anexo II de este Protocolo, a la persona que lo haya presentado.

   b) El escrito de petición de mediación podrá también presentarse telemáticamente, según el modelo arriba señalado, en formato PDF debidamente firmado. Dicho escrito se remitirá al correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualdad@uniovi.es)

   Si el conflicto y/o denuncia se circunscribe al ámbito de acoso sexual y/o por razón de sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo el/la Director/a de la Unidad de Igualdad se hará responsable del procedimiento de mediación en este ámbito, si bien tramitará escrito informativo a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud, y en según el perfil de las personas implicadas (PDI, PAS o estudiantado), tramitará escrito informativo al Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de profesorado; al Gerente o la Gerenta de la Universidad y al Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de estudiantes.

4. La persona que asuma la dirección de la Unidad de Igualdad y que, por tanto, actúe como mediador o mediadora podrá ser recusado/a por la víctima o la persona supuestamente acosadora ante el Vicerrector o la Vicerrectora al que esté adscrita la Unidad de Igualdad, debiendo resolverse en consecuencia.

   Del mismo modo, si existieran causas de abstención, el mediador o mediadora las comunicará al o a la responsable del Vicerrectorado antes indicado, quién tendrá que resolver. Los anexos V y VI del presente Protocolo contienen modelos de instancia.

   Admitidas alguna de las causas de abstención o recusación, el Vicerrector o la Vicerrectora al que esté adscrita la Unidad de Igualdad designará a otra persona para actuar como mediador o mediadora. Esta designación será debidamente comunicada a las partes, que mantendrán sus mismos derechos de recusación o abstención respecto de ella.

5. El mediador o mediadora realizará todas las actuaciones necesarias para preparar la mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible de los hechos.

Artículo 10.—Reunión de mediación.

1. La directora o el director de la Unidad de Igualdad (o la persona que la sustituya en caso de abstención

o recusación) comunicará a las partes la incoación del procedimiento y solicitará su participación voluntaria en el mismo, la cual habrá de ser obtenida por escrito. Una vez obtenida, continuará con el procedimiento citando a las partes a una o varias reuniones, en las que se tratará de dar solución al problema. A la primera citación se le acompañará copia de la documentación relativa al conflicto y/o posible acoso que obrará en poder de la persona responsable del procedimiento de mediación. La reunión podrá llevarse a cabo solamente con la persona interesada, o bien con la presencia de todas las partes implicadas. La reunión será presencial o telemática, en función de las circunstancias concurrentes.

2. Las reuniones de mediación se celebrarán dentro de los veinte días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el mediador o mediadora, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más, siempre que existan causas justificativas.

Artículo 11.—Asistencia a las reuniones de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a las reuniones, si lo desea, acompañada por un Delegado o Delegada de Prevención, o persona que considere oportuna según el colectivo al que pertenezca una de las partes implicadas.

Artículo 12.—Resolución de la fase de mediación.

1. El mediador o mediadora, en el plazo máximo de veinte días hábiles desde la celebración de la última reunión de mediación recogerá por escrito: a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación. b) Las medidas propuestas para dar solución al problema

2. Este escrito, denominado “Documento de mediación”, será rubricado por las partes, de forma voluntaria, en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su dictado. La firma supondrá la conformidad con su contenido. Además de las partes será rubricado por el mediador o mediadora y la persona responsable de la mediación

3. La persona que actúe como mediador/a será la garante de la vigilancia y adopción de las medidas acordadas en el documento de mediación.

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, O POR ALGUNA DEL RESTO DE CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN PREVISTAS EN ESTE PROTOCOLO

Fase de investigación

Artículo 13.—Iniciación de la fase de investigación del acoso, sexual y/o por razón de sexo, y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo.

1. Se considerará que las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el contexto universitario no se han resuelto en la fase de mediación en los siguientes supuestos

   a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador o mediadora.

   b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

   c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto y/o la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el contexto universitario.

2. La fase de investigación se llevará a cabo siguiendo las fases a continuación descritas:

   a) En el caso de que el conflicto no se haya resuelto en la fase de mediación, cualquiera de las partes podrá interponer denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el contexto universitario para continuar con el procedimiento, en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la finalización de ese proceso de mediación.

   b) En el supuesto de que no se hubiera desarrollado la fase de mediación, la denuncia podrá presentarse en relación a los hechos que se hayan producido, al menos, en los últimos doce meses.

   c) La denuncia se dirigirá a la Dirección de la Unidad de Igualdad, que incorporará al expediente una copia de la Resolución de la mediación, si es que aquella ha tenido lugar, y aquellos otros documentos que se consideren oportunos. El anexo III del presente Protocolo contiene modelo de instancia.

   d) Forma de presentación y tramitación de la denuncia:

   1. El escrito de denuncia se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Denuncia", o telemáticamente en los mismos términos señalados para el "Procedimiento de Mediación".

2. Recibido el sobre se entregará al Director o la Directora de la Unidad de Igualdad que será quien proceda a su apertura. Posteriormente entregará un recibí, según modelo que consta en el anexo IV del presente Protocolo, a la persona que haya interpuesto la denuncia. Si la presentación ha sido telemática, la Unidad de Igualdad acusará recibo de su recepción

Artículo 14.—Constitución de la Comisión.

1. El Rector o la Rectora constituirá una Comisión en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes y una vez oída las propuestas de composición realizada por la Dirección de la Unidad de Igualdad y la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud.

2. La Comisión estará formada por los siguientes miembros:

   a) Presidente o Presidenta que, de forma indistinta la podrán ocupar:

   — El Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de profesorado o persona quien delegue en los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente a los colectivos indicados en el artículo 3.1.a) y c) del presente Protocolo.

   — El Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de estudiantes o persona quien delegue en los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente al colectivo indicado en el artículo 3.1.d) del presente Protocolo.

   — El Gerente o la Gerenta o persona quien delegue en los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente al colectivo indicado en el artículo 3.1.b) del presente Protocolo.

   b) Un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, preferentemente especialista en Psicosociología Aplicada y Ergonomía.

   c) El Director o la Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad.

   d) Una persona designada por la Secretaría General entre su personal o en el conjunto de la Universidad de Oviedo, con conocimientos legales y proporcione asistencia jurídica a la Comisión.

   e) En los supuestos en los que únicamente estuviera involucrado personal universitario formará parte de la Comisión un Delegado o una Delegada de Prevención del ámbito de la Universidad de Oviedo, excluyendo a quienes hubieran intervenido en la Fase de Mediación, como así refiere el artículo 8.2 del presente Protocolo.

   f) Si en el proceso que se está sustanciando estuviera involucrado algún miembro del estudiantado, se unirá a la Comisión la persona que designe el Consejo de Estudiantes.

   g) Secretario o Secretaria. Será designado por el Presidente o Presidenta de la Comisión de entre los empleados o empleadas públicas de la Universidad de Oviedo y asistirá a las sesiones con voz pero sin voto.

   2.1. Podrá participar, de motu proprio o a instancias de la Comisión, con voz pero sin voto el Defensor o la Defensora del Universitario.

   2.2. Del mismo modo, podrá participar con voz pero sin voto cualquier persona que la Comisión estime adecuado por las circunstancias y elementos que puedan concurrir en el acoso.

3. Las secciones sindicales propondrán para formar parte de la Comisión un número de Delegados y/o Delegadas de Prevención o de Personal, conforme a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales del ámbito de la Universidad de Oviedo, que entrarán a formar parte de una lista con un máximo de 10 componentes. De entre los nombres que aparezcan en esa lista se designará por sorteo la persona delegada de prevención o sindical que formará parte de la Comisión.

4. En atención a lo establecido por la Disposición Adicional Primera de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la composición de la Comisión se procurará que esté conformada de forma equilibrada por mujeres y hombres, considerándose que existe una representación equilibrada cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Artículo 15.—Sustitución de los miembros de la Comisión.

1. En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, de los miembros de la Comisión el Presidente o Presidenta de la Comisión procederá a su correspondiente sustitución bajo los criterios de designación establecidos en el artículo 14.

2. Si el Presidente o Presidenta ha de ser sustituido lo será atendiendo a lo dispuesto en el ordinal 2.a) del artículo 14.

Artículo 16.—Régimen de Funcionamiento de la Comisión.

1. La Comisión se regirá en su funcionamiento por: a) Las disposiciones del presente Protocolo, así como, en su caso, del Reglamento de funcionamiento interno del que haya podido dotarse la comisión, que en todo caso habrá de ajustarse a la legalidad propia de la actuación de los órganos colegiados. b) En lo no previsto en este Protocolo se aplicarán las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

2. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y/o la Unidad de Igualdad dará/n el apoyo técnico necesario para la realización de la investigación.

Artículo 17.—Comunicación a las partes.

1. El Secretario o Secretaria comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2. A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de cinco días hábiles.

3. Dentro de ese plazo de cinco días hábiles los miembros de la Comisión podrán ser recusados, ante el Presidente o Presidenta, si existiere alguna causa de las legalmente establecidas, debiéndose actuar en consecuencia. Del mismo modo, si existieran causas de abstención, el miembro afectado las comunicará al Presidente o Presidenta, quien tendrá que resolver. Los anexos V y VI del presente Protocolo contienen modelos de instancia. Admitidas alguna de las causas de abstención o recusación, el Presidente o Presidenta designará a otro/a miembro para actuar; salvo que fuera el Delegado o Delegada de Prevención o de Personal. En este último caso, se procederá a realizar el sorteo, que tendrá carácter público, para la designación del Delegado o Delegada de Prevención o de Personal como miembro de la Comisión, entre los y las integrantes de la lista referenciada en el artículo 14.3 de este Protocolo.

   Esta designación será debidamente comunicada a las partes. Si el miembro afectado por dichas causas de abstención o recusación fuera el propio Presidente o Presidenta de la Comisión, el Rector o la Rectora designarán para ocupar la Presidencia al Vicerrector o la Vicerrectora de quien dependa la Unidad de Igualdad

CAPÍTULO 4
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 18.—Actuaciones previas.

En su primera reunión, que tendrá lugar en el plazo de cinco días hábiles, una vez finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 17.2, estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá: a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente. b) Continuar con la investigación. .

Artículo 19.—Investigación.

1. La comisión realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no un caso de acoso moral, por razón de sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo. Para ello actuará siguiendo las determinaciones recogidas en este Capítulo y, en su caso, en el Reglamento de funcionamiento interno del que puedan haberse dotado.

2. Todos los órganos, servicios, unidades, empleados y empleadas públicas etc. de la Universidad de Oviedo deberán colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

3. Desde la primera reunión de la Comisión, en la que se decide iniciar la investigación, se dispondrá del plazo de un mes para realizarla. Este plazo podrá ampliarse, notificándoselo a las partes, durante un mes más, hasta un máximo de dos meses, si la Comisión ve razones para ello.

Artículo 20.—Reunión con las partes.

1. Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes. Previamente a la emisión de la convocatoria se consultará a las partes si dicha reunión ha de celebrarse de forma conjunta o por separado.

2. La Comisión podrá convocar a la reunión a personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o bien por ser personas expertas en la materia. En este caso, se comunicará a todos y todas las intervinientes quiénes son las personas que van a asistir a la reunión, a los efectos de que se pronuncien sobre si estiman o no estar presentes.

Artículo 21.—Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por Delegado o Delegada de Prevención o de Personal, o por cualquier otra persona que estimen necesario. Quedan excluidas las personas que hubieran intervenido en la fase de mediación o que tengan vinculación directa con el conflicto.

Artículo 22.—Resolución de la fase de investigación.

1. En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido o no, a juicio de la Comisión, un caso de acoso sexual, por razón de sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

2. Del mismo modo, en dicho informe se determinará, en su caso, si de las averiguaciones realizadas se puede concluir que los hechos denunciados son falsos, y ello a los efectos de que se sustancie el corres-

pondiente expediente sancionador

3. El Presidente o Presidenta de la Comisión comunicará al Rector o Rectora las conclusiones de su informe, quien dictará, en el plazo máximo de un mes, la Resolución pertinente en virtud de las competencias que la legislación vigente le confiere.

4. En dicha Resolución se establecerán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo que se ha producido. Del mismo modo, en los casos que proceda, se podrá incoar un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, o declarados falsos, y ello conforme a lo establecido en la normativa vigente de empleo público. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

5. Si en el marco de las investigaciones la Comisión llegase al convencimiento de que se trata o puede tratar de un supuesto de acoso moral ordinario (no discriminatorio), emitirá informe en este sentido, remitiendo el expediente a la Comisión de Convivencia y dando cuenta de ello al Rector o a la Rectora.

Artículo 23.—Control de la aplicación de las medidas correctoras.

1. En los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente a los colectivos indicados en el artículo 3.1.a); 3.1.b) y 3.1.c) del presente Protocolo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se encargará del seguimiento de las medidas correctoras y comprobar su eficacia, informando de ello a la Comisión y al Comité de Seguridad y Salud. Asimismo este Servicio apoyará a la Comisión de investigación en todo su desarrollo.

2. En los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente al colectivo indicado en el artículo 3.1.d) del presente Protocolo, se estará a lo dispuesto en el artículo 4.2., de lo cual hará seguimiento la Comisión.

CAPÍTULO 5
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 24.—Garantías que debe cumplir el procedimiento.

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías

1. Respecto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas. La Universidad de Oviedo adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. 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.

   Asimismo, el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

2. Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud. La Universidad de Oviedo adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el contexto universitario.

3. Confidencialidad y anonimato. 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 denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, así como a las personas que testifican, preservando así su identidad.

4. 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.

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

6. Sigilo. A toda persona que tenga una relación de servicio con la Universidad de Oviedo y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública, y en concreto, según las determinaciones establecidas en el Capítulo VI del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

   Durante el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo, las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo deben mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin hacer uso de la información obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público. Esta obligación es igualmente extensible a la fase previa, en los casos en los que la unidad de igualdad aprecie que se trata de un acoso moral ordinario.

7. Respeto a los derechos de las partes. La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desa-

rrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona denunciante como de la demandada. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, el derecho a la dignidad e intimidad de ambas, así como velar por la integridad física y moral de la persona reclamante, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

8. Ausencia de represalias. La Universidad de Oviedo asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual, por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario. Esta garantía resultará igualdad aplicable en los casos en los que la unidad de igualdad aprecie que se trata de un acoso moral ordinario.

9. Protección y garantía de indemnidad. La Universidad de Oviedo se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso, de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios, debidos a comportamientos comprendidos en el ámbito del presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá al órgano competente, sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada y/o por la propia Universidad de Oviedo, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.

   Esta garantía resultará igualdad aplicable en los casos en los que la unidad de igualdad aprecie que se trata de un acoso moral ordinario

10. Representación unitaria y sindical del personal de la Universidad de Oviedo. En la aplicación del presente Protocolo es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, la denuncia de situaciones de acoso, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, las tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas, los empleados y el estudiantado que expresamente lo soliciten.

Artículo 25.—Falsa denuncia.

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, siguiendo los trámites pertinentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Si la Universidad considerase que los hechos, sobre los cuales ha tenido conocimiento durante el desarrollo de las fases reguladas en el presente Protocolo, pudieran ser constitutivos de delitos, en virtud de la regulación recogida en el Código Penal, se pondrán en conocimiento de la Fiscalía, momento en el que quedará en suspenso el procedimiento administrativo.

Del mismo modo, si se considerasen constitutivos de infracción administrativa, cuyo procedimiento singular de aplicación haya de circunscribirse a unos plazos de prescripción concretos y/o requieran la intervención de oficio, se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Conviene tener en cuenta en este sentido que, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, son constitutivas de conductas constitutivas de faltas muy graves sancionables en materia de acoso:

- 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, sexual y por razón de sexo (art. 95.2.b) EBEP).

- El acoso laboral (art. 95.2.o) EBEP).

Segunda

El Comité de Seguridad y Salud y la Unidad de Igualdad serán informados, en sus reuniones ordinarias y/o extraordinarias, sobre los procesos que tengan lugar en aplicación del presente Protocolo, y ello siempre respetando los principios de las normas reguladoras de la Protección de Datos, pudiendo acceder exclusivamente a datos disociados.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se determina la obligación del Rector o la Rectora, que cada tres años se revise el presente Protocolo y se consulte, tanto al Comité de Seguridad y Salud, como a la Unidad de igualdad, sobre su contenido, una vez valorado su funcionamiento y efectividad.

Segunda

Se establece que en toda actuación, atención al público o redacción de documentos, en cualquier soporte, que tenga lugar como aplicación del presente Protocolo, ha de tenerse en cuenta la normativa vigente sobre el uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.

A tal fin puede consultarse la guía de lenguaje inclusivo elaborada por la Unidad de Igualdad (https://igualdad.uniovi.es/lenguajeinclusivo).

Tercera

El presente Protocolo, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este Protocolo.

ACUERDO

Primero

Aprobar el protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y del resto de causas específicas enumeradas en este Protocolo en el ámbito de la universidad de Oviedo.

Segundo

Entrada en vigor. Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. El presente Acuerdo ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, en su sesión de fecha 20 de diciembre de 2018, lo que hago constar en mi condición de Gerenta de la Universidad de Oviedo, y en el ejercicio de las competencias que tengo asignadas por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades y el Decreto 12/2010, de 3 de febrero, del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Oviedo

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE INSTANCIA PARA PETICIÓN DE MEDIACIÓN

[1] DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos _____ DNI nº _____
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Oviedo Personal Docente e Investigador Personal de Administración y Servicios Estudiantado Otros Puesto que ocupa (si procede) _____
_____
Dirección _____
Municipio/Provincia: _____ Código postal: ____
Teléfono y/o Móvil: _____ Correo electrónico: _____

DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO _____
_____

Por lo expuesto

SOLICITO

se inicie la Fase de Mediación regulada en los artículos 7 y siguientes del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo.

En _____ a _____ de _____ de 20

Firma Documentación que se adjunta

A/A DIRECTOR/A DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

[1] El presente documento, una vez cumplimentado, se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Mediación"

ANEXOS

ANEXO II. MODELO DE RECIBÍ DE ENTREGA DE ANEXO I.

D. /DÑA. _____ en mi condición de Director o Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, certifico que he recibido solicitud de inicio de la Fase de Mediación regulada en los artículos 7 y siguientes del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo en el ámbito de la Universidad de Oviedo, presentada por D. / Dña. _____ _____ _____ _____ en fecha _____

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En _____ a _____ de _____ de 20

Firma

A/A PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos

Dirección

ANEXOS

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

[2] DATOS DE LA PARTE DENUNCIANTE

Nombre y apellidos _____ DNI nº _____
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Oviedo Personal Docente e Investigador Personal de Administración y Servicios Estudiantado Otros Puesto que ocupa (si procede) _____
_____
Dirección _____
Municipio/Provincia: _____ Código postal: ____
Teléfono y/o Móvil: _____ Correo electrónico: _____

DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO _____
_____

Por lo expuesto

SOLICITO

se inicie la Fase de Investigación regulada en los artículos 13 y siguientes del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo.

En _____ a _____ de _____ de 20

Firma Documentación que se adjunta

A/A DIRECTOR/A DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

[2] El presente documento, una vez cumplimentado, se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Denuncia"

ANEXOS

ANEXO IV. MODELO DE RECIBÍ DE ENTREGA DE ANEXO III.

D. /DÑA. _____ en mi condición de Director o Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, certifico que he recibido solicitud de inicio de la Fase de Investigación regulada en los artículos 12 y siguientes del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo en el ámbito de la Universidad de Oviedo, presentada por D. / Dña. _____ _____ _____ _____ en fecha _____

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En _____ a _____ de _____ de 20

Firma

A/A PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos

Dirección

ANEXOS

ANEXO V. MODELO PARA PRESENTAR ABSTENCIONES

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos _____
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Oviedo Personal Docente e Investigador Personal de Administración y Servicios Estudiantado Otros Puesto que ocupa (si procede) _____
_____
Dirección _____
Municipio/Provincia: _____ Código postal: ____
Teléfono y/o Móvil: _____ Correo electrónico: _____

PARTE EXPOSITIVA

Que quien suscribe el presente es parte interesada y/o interviene en el procedimiento que se está siguiendo (Fase de Mediación o Fase de Investigación) en virtud de la aplicación del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o por alguna del resto de causas de discriminación previstas en este Protocolo en el ámbito de la Universidad de Oviedo. Que considerando que en mi persona concurre alguna de las causas de que aparecen reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público., y que paso a describir:

SOLICITA

Se admita este escrito, y tras los informes y comprobaciones oportunos, disponga la abstención instada.

En _____ a _____ de _____ de 20

Firma

A/A DE LA PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

PROTOCOLO **PREVENCIÓN** Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE **ACOSO**

Vicerrectorado de Planificación Estratégica
y Coordinación de Campus
Universidad de Oviedo