UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID

II PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CIBERACOSO SEXUAL, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UPM

POLITÉCNICA

unidad de igualdad
universidad politécnica de madrid

II PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CIBERACOSO SEXUAL, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UPM

Aprobado en Consejo de Gobierno del día 24 de junio de 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
1.1. Antecedentes normativos 4
1.2. Principios de actuación 10
2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN 12
2.1. Objetivo general 12
2.2. Ámbito de aplicación 12
2.3. Definiciones 13
2.4. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento 18
3. MEDIDAS PREVENTIVAS: COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN 20
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 22
4.1. Primera fase 22
4.1.1. Iniciación 22
4.2. Segunda fase 25
4.2.1. Investigación y conclusiones 26
4.2.2. Suspensión 27
4.2.3. Reclamaciones infundadas o falsas 28
4.2.4. Información 28
5. SEGUIMIENTO Y CONTROL 28
6. RESUMEN DE ACTUACIÓN 29
ANEXO I 31
ANEXO II 35
ANEXO III 37

1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales.

En virtud de ese derecho, la Universidad Politécnica de Madrid (en adelante UPM), declara que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación Sexual, Identidad y expresión de género y el ciberacoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas que conforman la totalidad de su comunidad universitaria, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en su comunidad universitaria o en el entorno universitario, haciendo expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito universitario.

Los valores con los que la UPM se identifica son la libertad, solidaridad, paz, cooperación, igualdad, así como la promoción de los derechos humanos, es por ello que tras la publicación de las leyes 2/2016 y 3/2016 de la Comunidad de Madrid, que regulan los derechos y libertades de las personas LGTBI, la UPM en su papel de transmisora de estos valores asume el principio de igualdad y no discriminación, no tolerando ninguna forma de acoso o discriminación.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación Sexual, Identidad y expresión de género y el ciberacoso sexual constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres y personas discriminadas por su orientación sexual en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal,

así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados. El objetivo de este Protocolo con su doble vertiente de prevención (evitar) y actuación (articular procedimiento) frente a los tipos de acoso en él recogidos, pretende proporcionar pautas y medidas de protección a los distintos colectivos de la universidad, de forma que se eviten situaciones o comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso, **con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la UPM, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.**

1.1. Antecedentes normativos

La legislación que se menciona en este apartado trata de establecer los principios y articular los mecanismos necesarios para cumplir estos objetivos.

- **Ámbito Comunitario e Internacional**

  - **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo (1958) donde se aborda el acoso sexual en el trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras.

  - **Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979**) donde se define la discriminación contra la mujer.

  - **Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)** define la “violencia contra la mujer” y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer.

  - **Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988)** en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia

de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

- **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo,** que recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

- **Directiva 2006/54/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

- **Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)** firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

- **Directiva 2011/99/EU del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección**.

- **Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas** y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/269/JAI del Consejo.

- **Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos** y por la

que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

- **Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia domestica** (Convenio de Estambul), con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (domestica, acoso sexual, violación, matrimonio forzoso, crímenes cometidos en nombre del "honor" y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Ámbito Estatal**

  - **Constitución española de 1978** que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes:

    - art.9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»

    - art.10.1 el libre desarrollo de la personalidad. Impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios

    - art.14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

- art.15 el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes
- art. 18.1 el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen
- art. 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,** de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres**, **en su art.51** atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias,

medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, en cuyo artículo 46.2 se establecen los derechos y deberes de los estudiantes, **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, donde se establece que todos los estudiantes** universitarios, independientemente de su procedencia, tienen derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007.

- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo** considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (artículos 4.2.e y 54.2), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del**

Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).

Reconoce que el personal empleado público tiene, entre otros, el derecho de carácter individual al respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (art.14).

Indica que el personal empleado público ha de actuar con sujeción, entre otros principios, al de igualdad entre mujeres y hombres (art. 52) y que la conducta del personal empleado público se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 53).

Se tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

- **Ámbito autonómico**

  - **Ley 5/2005, de 20 de diciembre***, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.*

  - **Ley 2/2016, de 29 de marzo**, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

  - **Ley 3/2016, de 22 de julio**, de Protección integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

- **Ámbito UPM**

  - **Estatutos de la UPM** (BOCM 14/11/2010, modificados BOCM 09/04/2018) donde en el artículo 1.2. e) se declara que uno de los principios por el que se regirá la interpretación de las normas por las que se rige es el de "*equidad, que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos"* y, por otro lado, lo establecido, en su artículo 177, según el cual "*la Universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres"*.

  - **Plan de Igualdad de la UPM**, aprobado en Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2017, donde en su Eje 1. Entorno laboral y Gestión de Recursos Humanos con Perspectiva de Género se establece el Objetivo 1.4.4 Prevenir y actuar eficazmente en materia de violencia de género/acoso sexual donde se especifican una serie de medidas para erradicar totalmente todo tipo de violencia/acoso en el entorno de nuestra Universidad.

1.2. Principios de actuación

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, «Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.» BOE-A-2011-13553.

Asimismo, con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, convivan en un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada, se articula el presente protocolo de acuerdo con los siguientes principios:

Primero. - Rechazo a las desigualdades entre las personas, a la discriminación por razón de sexo y a todo tipo de conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.

Segundo. - Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra cualquier forma de acoso, manifestando como principio básico el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.

Tercero. - Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.

Cuarto. - Los responsables de la UPM, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

Quinto. - Facilitar la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este Protocolo.

2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

2.1. Objetivo general

El objeto de este Protocolo, además de la acción preventiva, descrita en la Introducción, es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en los términos establecidos en el apartado 1.2, en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de prevención y actuación frente al posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en la Universidad Politécnica de Madrid, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en evitar las conductas mencionadas de acoso en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

2.2. Ámbito de aplicación

Su ámbito de aplicación es el siguiente:

- Personal docente e investigador (en adelante PDI).
- Personal de administración y servicios (en adelante PAS).
- Estudiantes.

- Cualquier persona que preste sus servicios en esta Universidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- Se incluirán también las personas contratadas por terceros y que presten sus servicios en alguno de los centros universitarios. Asimismo, también será de aplicación a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo.

Será de aplicación en cualquier dependencia ubicada en alguno de los campus de la UPM, en cualquier centro adscrito y en cualquier centro de investigación de la UPM fuera de los campus.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que realicen sus prácticas académicas externas estudiantes UPM, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

2.3. Definiciones

- **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.6, art.7, art.8, art.9):

- **art.6 - Discriminación directa e indirecta:**

  1. "*Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable".*

  2. *"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".*

  3. *"En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo".*

- **art.7 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

  1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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*".

  2. *"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

  3. *"Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".*

  4. *"El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de*

acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

- **art.8 - Discriminación por embarazo o maternidad:**

  "*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad"*.

- **art.9 - Indemnidad frente represalias:**

  "También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres".

La Reforma del Código Penal acometida por LO 1/2015 de 30 de marzo, incluyó en el Capítulo III del Título VI dedicado a «los delitos contra la libertad», el art.172 ter, que vino a tipificar el delito de acoso o «stalking», como sigue:

1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, se impondrá una pena de prisión de uno a dos años, o trabajos en beneficio de la comunidad de sesenta a ciento veinte días. En este caso no será necesaria la denuncia a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

3. Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.

4. Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 184, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

1. "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de 6 a 10 meses".

2. "Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas

expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses".

3. "Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo".

- **Ciberacoso**

Es la utilización de las tecnologías de comunicación digital, teléfonos móviles, internet, redes sociales, etc. para acosar a las personas a través de amenazas, hostigamientos, humillaciones o cualquier otra forma de ataque.

- **Ciberacoso sexual**

Es la utilización de las tecnologías de comunicación digital, teléfonos móviles, internet, redes sociales, etc. para acosar a las personas con amenazas, hostigamientos, humillaciones a través de fotografías, vídeos o mensajes eróticos en las que aparecen las víctimas acosadas.

- **Acoso por orientación sexual o identidad de género**

Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social: Acoso por orientación sexual o identidad de género es cualquier conducta que persiga denigrar o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

- **Acoso discriminatorio**

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y Expresión de género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (art.1.9)

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid (art.3.i)

El Acoso discriminatorio es cualquier comportamiento o conducta, que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A los efectos de una mayor clarificación de estas situaciones, en el Anexo I se establecen una serie de conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos, basados en el sexo y en la identidad y/o expresión de género, que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo.

2.4. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo, se ajustarán a las siguientes garantías:

A. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

Toda persona tiene derecho a recibir un trato igualitario y a ser protegido contra toda clase de discriminación, específicamente contra la discriminación sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

B. Respeto y protección a las personas

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún delegado/a de prevención, delegado/a de alumnos/as u otra persona de su elección que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

C. Confidencialidad

Todas las actuaciones que se realicen al amparo del presente Protocolo deberán cumplir estrictamente con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, constituida fundamentalmente por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, desarrollando las medidas de confidencialidad y seguridad necesarias para garantizar el tratamiento reservado de la información, relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, e impedir que se vulneren los derechos fundamentales y libertades de las personas afectadas.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

D. 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.

E. Imparcialidad y contradicción

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de

buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

F. Protección de la dignidad de las personas afectadas

La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria afectados, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

G. Prohibición de represalias

La Universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS: COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Con el fin de hacer realidad todos los principios y consideraciones expuestas en este protocolo y erradicar las conductas abusivas e inapropiadas y garantizar el respeto y trato justo entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, la Universidad, con la colaboración de la Unidad de Igualdad, promoverá y ejecutará las siguientes actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización:

- Informar a toda la comunidad universitaria de la existencia de este procedimiento de prevención y actuación frente al acoso

sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

- El procedimiento estará disponible en la página web de la UPM, en los apartados relativos a la Unidad de Igualdad, a la Delegación de Alumnos y en el de Prevención de Riesgos Laborales, por ser una vía de información y difusión al alcance de todo el personal de la Universidad.

- Proporcionar una formación adecuada, en materia de género, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Realizar acciones formativas generales dirigidas a toda la comunidad universitaria y específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, y para los representantes de los trabajadores legalmente establecidos y delegados/as de alumnos/as, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la UPM en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

- Proporcionar información sobre el procedimiento contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. Se podrán realizar consultas y/o recibir asesoramiento de forma confidencial a través de la Unidad de Igualdad, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de las Delegaciones de Alumnos y de la representación de los trabajadores/as legalmente establecidos.

- Elaboración y publicación de estadísticas sobre número de intervenciones y consecuencias de éstas.

- Realización de estudios para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso en la organización y características que presenta y buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud y el bienestar de las personas y en la eficacia de la organización.

- La UPM se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal, promoviendo la eliminación de los estereotipos sexistas o discriminatorios, y fomentando los valores de la igualdad.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Primera fase

4.1.1. Iniciación

A. Forma

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, queja, reclamación, comunicación verbal o escrita, que podrá ser realizada por cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

En todo caso, si la denuncia, queja, reclamación, comunicación verbal o escrita fuera realizada verbalmente o por correo electrónico, será necesaria su ratificación por escrito, dirigido a la Unidad de Igualdad según el modelo que se acompaña como **Anexo II** y disponible en la página web de la Universidad en los apartados relativos a la Unidad de Igualdad, a la “Delegación de Alumnos”, Personal y en el de Prevención de Riesgos Laborales.

B.Lugar

El escrito podrá presentarse indistintamente en:

- la Unidad de Igualdad o a través de su correo electrónico (unidad.igualdad@upm.es)
- en los Puntos de Contacto de Género de cada uno de los Centros
- en el Registro General de la UPM o en el de cualquiera de los Centros dirigido a la Unidad de Igualdad.

Si se presenta en un Registro:

- adjuntando a la solicitud de registro, un sobre cerrado bajo el título de "confidencial" donde se incluya la denuncia, queja, reclamación, comunicación de los hechos, así como la documentación que la persona que denuncia estime oportuno, o a través de las demás formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

C.Plazo

El **plazo máximo para presentación del escrito será de dieciocho meses** a contar desde que se produjo el incidente o incidentes, y hasta 6 meses siguientes a que finalice el vínculo con la UPM.

D.Legitimación

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de reclamación:

D.1. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso sexual, acoso por razón de

sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género o de una conducta inapropiada.

D.2. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de cualquier situación de acoso objeto de este Protocolo.

D.3. Los representantes, legalmente establecidos, de los trabajadores/as y de los/las estudiantes en la Universidad que tengan conocimiento de la existencia de cualquier situación de acoso objeto de este Protocolo.

D.4. Si la Unidad de Igualdad tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo, podrá actuar de oficio. En este caso, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación y ratificar la existencia de la situación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo.

En los supuestos D.2 y D.3, se solicitará el consentimiento expreso y escrito, mediante el **Anexo II** de la persona presuntamente afectada. Este consentimiento podrá ser revocado de forma expresa y escrita, en cualquier momento del procedimiento.

En ningún caso se tramitarán comunicaciones, denuncias o quejas anónimas.

E. Recepción y custodia

Corresponde a la Unidad de Igualdad recepcionar y custodiar la denuncia, iniciando el trámite de registro, garantizando la más estricta confidencialidad respetando el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

F. Admisión o inadmisión

La persona afectada tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su reclamación.

Recibida la denuncia, queja, reclamación, comunicación en la Unidad de Igualdad, ésta pondrá en conocimiento los hechos denunciados, en el caso de los Centros a su Director/a – Decano/a y Punto de Contacto de Género correspondiente, y en el caso del Rectorado, a sus Vicerrectores/as, Gerente/a, Secretario/a General, proponiendo en primer lugar, una entrevista con el/la denunciante, el Director/a del Centro y Punto de Contacto de Género al que pertenezca la misma, o Vicerrector/a, Gerente/a, Secretario/a General y una vez escuchado el relato de los hechos, una entrevista con la persona presunta acosadora, tras lo cual se procederá a emitir informe, dirigido al Comité Evaluador para su conocimiento y efectos, en el plazo de 8 días hábiles.

En dicho informe se podrá proponer:

F.1. No admitir a trámite el escrito de reclamación, de forma motivada, por no cumplir con las condiciones exigidas, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, por desistimiento de la persona legitimada que presentó la comunicación o, por falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación del presunto acoso se hubiese hecho por persona distinta a la presuntamente acosada.

Si en la valoración inicial se detectasen indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito se pondrá en conocimiento del órgano correspondiente.

F.2. Admitir a trámite y continuar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

4.2. Segunda fase

Admitido a trámite, y sin perjuicio de otras acciones que estime conveniente realizar, la Unidad de Igualdad, junto al Comité Evaluador, cuya composición y funciones se definen en el **Anexo III**, podrá solicitar la colaboración, si lo estima necesario, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y/o el asesoramiento de alguna

persona experta en situaciones de acoso objeto de este Protocolo con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

4.2.1. Investigación y conclusiones

A la vista del informe de valoración inicial el Comité Evaluador se reunirá en el plazo de **3 días hábiles**, en el que podría dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de cualquiera de las situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

Si el Comité Evaluador acuerda continuar el procedimiento, el instructor/a realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario realizar aquellas indagaciones que se consideren oportunas. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. Los Servicios de la Universidad tendrán la obligación de colaborar con el instructor/a a lo largo de todo el proceso de investigación.

Al término de dicha investigación y practicadas todas las pruebas documentales y testificales que se estimen oportunas, el instructor/a emitirá un dictamen que presentará al Comité Evaluador.

Finalizada dicha investigación, y con el dictamen previo del instructor/a del procedimiento, el Comité Evaluador emitirá informe de conclusiones en el **plazo máximo de diez días hábiles**.

En el **informe de conclusiones** se podrá:

1. Archivar el escrito de reclamación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

1.1. Desistimiento del/la denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación.

1.2. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

2. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer medidas preventivas y correctoras necesarias para el supuesto en el que no existiendo situación de acoso sí pueda haber una situación de conflicto no constitutiva de infracción disciplinaria.

Si del dictamen del instructor se dedujera alguna **otra situación distinta de las de acoso objeto de este Protocolo,** se dará traslado a las personas interesadas.

Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, se informará al Servicio de Prevención si se trata de personal de la UPM, al gabinete psicológico en el caso de estudiantes, o al correspondiente en el caso de personal ajeno a la UPM.

3. Si del informe se considera la existencia de indicios de los supuestos de acoso objeto de este Protocolo, se propondrá al Rector/a la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso según la legislación vigente.

Finalmente, la decisión que se adopte deberá notificarse a las dos partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la presuntamente acosadora con motivación suficiente.

4.2.2. Suspensión

El inicio de la acción por vía administrativa y/o judicial por parte de la persona supuestamente afectada por cualquiera de las situaciones de acoso objeto de este Protocolo, dejará en suspenso este procedimiento hasta la resolución de la acción emprendida, sin

perjuicio de las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse.

4.2.3. Reclamaciones infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Evaluador, resulte claramente probado que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector/a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.2.4. Información

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará a la representación legal de los trabajadores y a la Delegación de Alumnos, según el personal de los colectivos que correspondan.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control de este Protocolo se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mediante los informes elaborados por la Unidad de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, cuando lo estime procedente, revisará el actual protocolo para su actualización a la legislación vigente.

6. RESUMEN DE ACTUACIÓN

Primera Fase

Denuncia, queja, reclamación, comunicación verbal o escrita según Modelo de Anexo II a:

- Unidad de Igualdad (unidad.igualdad@upm.es).
- Puntos de Contacto de Género de cada Centro.
- Registro General de la UPM.

La Unidad de Igualdad pondrá en conocimiento de la denuncia, queja, reclamación, comunicación a los órganos competentes, tras lo cual y de forma inmediata, se realizarán entrevistas con denunciante y denunciado/a. Oídas ambas partes se emitirá informe.

Plazo máximo para presentar denuncia:

- 18 meses a contar desde que se produjo el incidente y hasta 6 meses siguientes a que finalice el vínculo con la UPM.

La Unidad de Igualdad pondrá en conocimiento de los hechos a los órganos competentes en un plazo máximo de **3 días hábiles**.

Tras este primer análisis de situación la Unidad de Igualdad emitirá un informe de valoración al Comité Evaluador en un plazo máximo de **8 días hábiles** en el cual podrá proponer:

- No admitir a trámite.
- Admitir a trámite y continuar según lo previsto en este Protocolo.

Segunda Fase

A la vista del informe de valoración inicial el Comité Evaluador se reunirá en el plazo de **3 días hábiles** para proceder a su investigación.

El Comité Evaluador podrá:

a) Dar por terminada la investigación si no aprecia indicios de acoso objeto de este Protocolo.

b) Continuar procedimiento si aprecia indicios de acoso e iniciar investigación elaborando informe de conclusiones en el plazo máximo de **10 días hábiles**. Se podrá archivar el escrito por desistimiento del/la denunciante, o por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

c) Declarar inexistencia de acoso.

d) Si del informe se considera la existencia de acoso se propondrá al Rector/a la incoación de medidas disciplinarias por la comisión de una falta muy grave de acoso según la Legislación vigente.

ANEXO I

CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS

LA NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN 507, DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ESTABLECE QUE LAS CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL U OTROS COMPORTAMIENTOS BASADOS EN EL SEXO QUE AFECTAN A LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL TRABAJO, SERÁN INACEPTABLES SI;

a) *dicha conducta es indeseada, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,*

b) *la negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o*

c) *dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igual de trato.*

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no sea deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos:

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces en el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Conductas indeseadas que no llegan a una acción violenta de contacto físico y que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado desde una perspectiva psíquica.

Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO SEXUAL

Entendiendo por Ciberacoso sexual la utilización de las tecnologías de comunicación digital, teléfonos móviles, internet, redes sociales, etc. para acosar a las personas con amenazas, hostigamientos, humillaciones a través de fotografías, vídeos o mensajes eróticos en las que aparecen las víctimas acosadas, las conductas que pueden ser consideradas como ciberacoso sexual:

Suplantación de la identidad (phishing): es la apropiación de la identidad de una persona, haciéndose pasar por ella a través del acceso a su correo o redes sociales y enviando informaciones con material comprometedor, para perjudicar a la víctima con carácter sexual.

Amenazas: son las acciones que se llevan a cabo a través de las tecnologías de la comunicación digital, mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales en general, que anticipan la acción de dañar a la víctima en caso de que ésta no cumpla con ciertas exigencias, en ese caso de carácter sexual.

Hostigamiento: conductas que se llevan a cabo a través de las tecnologías de la comunicación digital, mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales en general, llamadas de teléfono, repetitivas en el tiempo, y de contenido sexual, de control a la víctima, insinuaciones, desprestigio, y cualquier otra manifestación que resultan denigrantes para la persona que las recibe.

Humillaciones: actos que se llevan a cabo a través de las tecnologías de la comunicación digital, mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales en general que denigran a una persona.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Diferenciaremos:

- la Orientación sexual: describe un patrón de atracción emocional y sexual para las personas de un género en particular, o para las personas independientemente de su género.
- Identidad de Género: es la experiencia personal de género a la que las personas sienten que pertenecen.
- Expresión de Género: se refiere a los diferentes aspectos de cómo una persona desempeña su identidad de género a través de la apariencia, el comportamiento, el idioma, los intereses, los roles y otras formas que se pueden percibir externamente.

Acoso por orientación sexual:

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Conductas:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.

- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género
- la percepción de éstas.

Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

ANEXO II

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID. MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN POR POSIBLE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CIBERACOSO SEXUAL Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

SOLICITANTE

☐ Persona afectada ☐ Otros (Especificar nombre y apellidos) …..……..…….

☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otros ☐ No contesta

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos

NIF

☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otros ☐ No contesta

Teléfono de contacto

Correo electrónico

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Colectivo al que pertenece (PDI, PAS, ESTUDIANTES)

Centro al que pertenece

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Si. (Especificar) ☐ No

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual y acoso por orientación sexual y/o expresión de género.

En Madrid, a ……. de ……. de 202…….

EL/LA SOLICITANTE	**CONFORME (En su caso)**
Fdo.	**PERSONA AFECTADA**
NIF	**NIF**

DIRECTOR/A UNIDAD DE IGUALDAD - SR./A GERENTE/A - VICERRECTOR/A - DIRECTOR/A ESCUELA/FACULTAD

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal facilitados en este documento serán tratados por la Universidad Politécnica de Madrid, responsable de este tratamiento, con la finalidad de poder atender su solicitud mediante las actuaciones previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Ciberacoso Sexual, Acoso por Orientación Sexual e Identidad y/o Expresión de Género en la UPM. Puede acceder, rectificar y suprimir los datos, así como ejercer otros derechos, en los términos que se indican en la información adicional disponible en el reverso de esta solicitud.

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

- **¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?**
  - Identidad: Universidad Politécnica de Madrid.
  - Dirección Postal: C/Ramiro de Maeztu nº7. 28040 Madrid.
  - Teléfono/ correo electrónico: (Se debería facilitar un medio de contacto del órgano específico que realiza el tratamiento: número de teléfono/email o ambos).
  - Contacto Delegado Protección de Datos: proteccion.datos@upm.es

- **¿Con qué finalidad se tratan sus datos personales?**
  - Sus datos personales se tratan con la finalidad de atender su solicitud mediante las actuaciones previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Ciberacoso Sexual, Acoso por Orientación Sexual e Identidad y/o Expresión de Género en la UPM.

- **¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos?**
  - Los datos personales se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos, además de los periodos establecidos en la normativa de archivos y documentación.

- **¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?**

  Las bases legales que legitiman el tratamiento son las recogidas en el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD): Artículo 6.1.c) tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento y Artículo 6.1.e) tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable. Concretamente cabe aludir a la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y al cumplimiento de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; entre otra normativa señalada en el Protocolo de la Universidad ya mencionado.

- **¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?**

  No se prevé la comunicación de sus datos a terceros, a excepción de que debido a la existencia de una obligación legal hayan de ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- **¿Cuáles son sus derechos en relación con los datos facilitados?**
  - En relación a los datos facilitados tiene derecho a acceder, rectificar, solicitar la cancelación y supresión y a oponerse o a limitar el tratamiento de los mismos, en los términos establecidos legalmente, mediante solicitud dirigida a la UPM en los datos de contacto indicados o en la dirección proteccion.datos@upm.es
  - Puede obtener más información sobre el ejercicio de estos derechos contactando con el Delegado de Protección de Datos de la UPM.
  - Asimismo, y en el supuesto de que no obtenga satisfacción en el ejercicio de sus derechos, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos: https://www.aepd.es/es

ANEXO III

COMITÉ EVALUADOR

A. Composición:

- Una persona representante de la Universidad designada por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, que lo presidirá.
- El Director/a de la Unidad de Igualdad.
- Un Delegado/a de Alumnos/as. Cuando se trate de personal de este colectivo.
- Un representante de la parte social de la comisión de igualdad
- Un representante sindical en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado
- Un representante de la Asesoría Jurídica de la Universidad, que actuará como Instructor/a y secretario/a del Comité.

El Comité Evaluador podrá solicitar la intervención de un/a experto/a en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de Género.

Los componentes del Comité serán nombrados por la Gerencia, a propuesta del órgano de representación del colectivo al que pertenezca el personal afectado. En la designación de los miembros del Comité Evaluador se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

B. Régimen de funcionamiento del Comité Evaluador. Se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y de los Estatutos de la UPM, en relación con la condición de miembro de un órgano colegiado.
- Las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y las relativas a la condición de miembro de un órgano colegiado recogidas en el artículo 32 de los Estatutos de la UPM.

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Evaluador.

C. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Evaluador.
- Antecedentes del caso, reclamación y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas presupuestarias.
- Medidas propuestas.

POLITÉCNICA

unidad de igualdad
universidad politécnica de madrid

MÁS INFORMACIÓN:
www.upm.es/UPM/PoliticasIgualdad
unidad.igualdad@upm.es
Facebook: Unidad Igualdad UPM
Twitter: @UPMIgualdad

UNIDAD DE IGUALDAD
Paseo Juan XXIII, 11, Edificio B
Despachos 31-33
28040 Madrid
Tlfnos. 91/ 0670652 – 70653

D DISEÑO GRÁFICO DE LA UPM