

**FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA**

INFORMA

Acuerdo 10/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba el Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

Nota de redacción: La mencionada normativa fue publicada en el BOUNIA núm. 5/2023



ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO MORAL Y DISCRIMINATORIO EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

1. Introducción y justificación

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA en adelante) es una Institución de derecho público a la que corresponde la gestión del servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación, según se establece en el texto refundido de su Ley de creación, aprobado por Decreto Legislativo 2/2013 de 8 de enero, así como en sus propios Estatutos, aprobados por el artículo único del Decreto 236/2011, de 12 de julio.

Entre los principios rectores de nuestra institución se encuentran, tal y como se definen en el artículo 4 de los mencionados Estatutos, la igualdad entre mujeres y hombres; la vigilancia para evitar discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, así como, finalmente, el establecimiento de las medidas necesarias para establecer los procedimientos e instrumentos que permitan detectar, erradicar y prevenir las conductas o las situaciones que resulten contrarias al principio de igualdad real o a la dignidad, el respeto de la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental.

En esta misma línea, el Código Ético de la UNIA, aprobado por Acuerdo 45/2022, del Consejo de Gobierno, de 15 de junio de 2022 (BOUNIA núm. 9, de 23 de junio de 2022), establece el absoluto compromiso de esta institución con el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas de todos los miembros de la Comunidad Universitaria (CU en adelante), destacando, por ejemplo, lo inadmisibles de cualquier comportamiento que atente contra la dignidad humana y, en especial, de cualquier conducta discriminatoria o que vulnere los derechos fundamentales de los demás. De ahí que este mismo Código destaque que: "quienes forman parte de la comunidad universitaria UNIA observarán un especial respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad, actuando contra cualquier situación de discriminación y acoso, y denunciando todo tipo de comportamiento contrario al respeto de la diversidad personal y funcional".

En este contexto, el artículo 3 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, establece expresamente -en la senda desarrollada posteriormente por el artículo 13 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación-, que las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas, aplicables a toda la Comunidad Universitaria, incluirán medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación y el acoso, al menos ante las causas señaladas en el apartado 2 de ese mismo artículo; esto es, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad,



estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La UNIA dispone ya de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7 de 5 de octubre de 2021).

No obstante, la extensión de este nuevo mandato del legislador, unido al deseo de articular un procedimiento que garantice la seguridad y salud de toda la comunidad universitaria frente a situaciones de posible acoso moral, aun sin causa discriminatoria, aconsejan la redacción de este nuevo Protocolo, complementario del anterior.

Dado el carácter transversal del mismo, que abarca situaciones no solo de empleo, sino también de educación, cultura, deporte y, en general, extensión universitaria, se han tenido en cuenta entre otros, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; la Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria; el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia; el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre; el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso del año 2019; la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, así como otras múltiples directivas y reglamentos comunitarios, normas autonómicas y Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Objeto y naturaleza

El presente Protocolo ofrece protección frente a cualquier conducta constitutiva de acoso moral o discriminatorio que quede fuera del ámbito de aplicación del Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA antes señalado (Acuerdo 61/2021).

El presente Protocolo para la prevención y gestión del acoso en la UNIA tiene como objetivos:



1. Establecer una Política clara, al máximo nivel de decisión, de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia, acoso o discriminación para toda la CU, independientemente del perfil laboral, académico o jerárquico de donde provengan.
2. Prevenir cualquier posible conducta constitutiva de acoso discriminatorio o moral entre la CU mediante medidas preventivas, especialmente a través de la difusión de buenas prácticas, acciones formativas y de sensibilización para dar a conocer y evitar el desarrollo de dicho tipo de conductas con la finalidad de contribuir de forma efectiva a una sociedad saludable, sostenible y responsable.
3. Por otra parte, y finalmente, establecer un canal de denuncias y un procedimiento de gestión de las mismas ante posibles conductas constitutivas de acoso sufridas por cualquier miembro de la CU. Y ello con la finalidad de dar una cobertura integral y temprana, que logre erradicar este tipo de conductas desde el origen.
Este Protocolo constituye una herramienta clave para garantizar la integridad física y moral, respeto, igualdad, no discriminación y trato digno de la CU.

3. Declaración de principios

En línea con lo establecido en las normas mencionadas en el primer punto de este Protocolo, así como con lo establecido tanto en el Código Ético como en las Normas de Convivencia de la UNIA, esta Universidad reconoce su responsabilidad para promover un entorno académico y de trabajo libre de posibles conductas constitutivas de violencia, acoso y cualquier tipo de discriminación para toda la CU, estableciendo los siguientes compromisos:

1. Garantizar el derecho de todo miembro de la CU para ser tratado con dignidad y respeto en todos los ámbitos y actuaciones universitarios.
2. Adoptar una postura proactiva para integrar el Protocolo en el sistema de gestión de la UNIA y aplicar medidas preventivas primarias, a través de la sensibilización y formación, que permitan prevenir en el origen las conductas constitutivas de acoso moral o discriminatorio.
3. Velar por la correcta implantación y efectividad del presente Protocolo aplicando las medidas preventivas que deriven del mismo.
4. Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento para, en su caso, fortalecer o mejorar el Protocolo actual.
5. Velar porque las posibles víctimas tengan acceso a medidas de protección, apoyo y reparación con total garantía de confidencialidad.
6. Diseñar las posibles medidas a implantar.



7. Garantizar la protección eficaz en seguridad y salud, prestando especial atención a los riesgos psicosociales.
8. Fomentar la debida participación y consulta a los órganos de representación de las personas trabajadoras y el resto de la CU, en especial la Comisión de Convivencia.
9. Realizar el seguimiento de las medidas implementadas en la gestión de los casos de acoso moral o discriminatorio.
10. Proporcionar la debida capacitación, formación e información necesaria sobre los riesgos de violencia, acoso y discriminación a las personas referentes de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso (CEIPA en adelante), así como las medidas preventivas a aplicar.
11. Desplegar todas las acciones de comunicación necesarias para difundir y sensibilizar a la CU sobre la necesidad de respetar el presente Protocolo.

4. Ámbito de aplicación

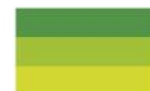
El presente Protocolo tendrá como ámbito subjetivo de aplicación el establecido a nivel personal, funcional y locativamente por las Normas de Convivencia de la UNIA, según se dispone en el artículo 2 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

En este sentido, será de aplicación a toda la CU, quedando expresamente incluidos en ella, al menos, el Personal de Administración y Servicios (PAS), el profesorado en cualquiera de sus modalidades, las personas becarias o en formación, el equipo directivo, directores de cátedras o de centros especializados de la UNIA, el personal de las empresas externas de servicios que presten sus servicios en la UNIA, las personas trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal que pudieran prestar servicios en las sedes o actividades de la UNIA, el estudiantado, el voluntariado, las personas que participen en los procesos de selección, las personas trabajadoras autónomas que presten algún tipo de servicio en la UNIA, profesorado visitante, y en general cualquier persona que mantenga algún tipo de vinculación con la UNIA en el marco de sus actividades.

Será de aplicación para aquellas conductas constitutivas de acoso moral y discriminatorio que se produzcan en cualquier sede, lugar de trabajo, espacio o actividad de la UNIA, en los desplazamientos o trayectos que se realicen, ya sea en un espacio físico o de manera virtual.

5. Definiciones

Cabe distinguir entre las conductas susceptibles de ser interpretadas y sancionadas bajo el presente Protocolo y aquéllas que quedarían fuera de su alcance. Bajo los efectos de este Protocolo, y de forma genérica **SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**



1. Acoso discriminatorio:

Entendiendo como tal cualquier conducta realizada por uno o por más motivos discriminatorios, que tenga el objetivo o la mera 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 ya sea de manera múltiple o incluso interseccional. Entre dichos motivos de discriminación se incluyen:

- el lugar de nacimiento,
- el origen racial o étnico,
- la religión, convicción u opinión,
- la edad,
- la discapacidad,
- la enfermedad o condición de salud,
- el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos,
- la lengua,
- la situación socioeconómica,
- cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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.
 - 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.
- A los efectos de interpretación podrán ser criterios orientadores las definiciones que se recogen en el Anexo III.

2. Acoso moral, acoso laboral o mobbing:



Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

A estos efectos, este Protocolo asume la definición adoptada por la **NTP 854 de 2009 del INSHT: Acoso psicológico en el trabajo: definición**, si bien para su interpretación podrán ser criterios igualmente orientadores las definiciones que se recogen en Anexo III.

Dentro del acoso moral, puede considerarse Ciberacoso al acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima.

Quedan fuera del ámbito de este Protocolo y, por tanto, **NO SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**

1. Acosos ligados con el sexo/género/identidad u orientación sexual:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual
- Acoso por identidad de género
- Discriminación directa por razón de sexo
- Discriminación indirecta o desventaja particular con respecto a personas del otro sexo,

Estos tipos de acoso discriminatorios están recogidos en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA y estarán sujetos a dicho Protocolo (Acuerdo 61/2021).

2. Conflicto laboral y otras formas de violencia en el trabajo:

Un conflicto laboral es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa u organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. Puede tratarse de una desavenencia entre personas trabajadoras o entre los trabajadores y la empresa. No implica ningún tipo de discriminación y su intervención está ligada con los procesos de negociación y resolución de conflictos. Entre ellos se distinguen:

- Intrapersonales: disconformidad con las tareas que se le encomiendan, o su incapacidad para solventarlas con éxito.
- Interpersonales: problemas entre compañeros de trabajo. También entre empleados y directivos o entre personal de dirección de la organización.



- Intragrupales: disputa en la que se ve involucrada un grupo o toda un área de la organización.
- Intergrupales: desavenencias o diferencias entre distintas áreas o departamentos de la organización.
- Colectivos: afectan a un gran número de personas trabajadoras de la institución que muestran su disconformidad con alguna decisión tomada por la dirección.

6. Medidas preventivas

La UNIA promoverá la implantación de medidas preventivas primarias frente a la violencia, el acoso moral y discriminatorio de forma proactiva, con la participación de toda la CU, y, en especial, de los órganos de representación del personal funcionario y laboral, del alumnado, la Comisión de Convivencia y la CEIPA.

Entre ellas se incluirán, al menos, las siguientes:

- Se realizarán campañas de comunicación y difusión periódicas para reforzar el conocimiento del Protocolo elaborando documentos divulgativos amigables.
- En especial, la existencia y contenido esencial de este Protocolo se comunicará a todos los nuevos miembros de la CU, previamente a su toma de posesión, en el momento de realizar el encargo docente o durante la fase de recepción o inicio del curso en relación con el alumnado.
- A estos efectos, se habilitarán todos los canales de comunicación de la UNIA para realizar una comunicación y difusión efectivas del presente Protocolo con objeto de que llegue a todos los miembros de la CU.
- El presente Protocolo será fácilmente identificable en la web y se intentará incorporar un enlace al mismo en los entornos virtuales de enseñanza.
- Las redes sociales de la UNIA ofrecerán información periódica en este ámbito.
- Se promoverá la realización de campañas periódicas de sensibilización y promoción de comportamientos igualitarios y no discriminatorios, con objeto de concienciar e informar a la comunidad universitaria sobre la política y los procedimientos para evitar cualquier manifestación de violencia o acoso discriminatorio o moral.
- Igualmente, este Protocolo será objeto de difusión mediante las posibles listas de distribución de correos electrónicos y el campus virtual dando cuenta de su existencia y de sus características principales.
- Se fomentará que los órganos de representación de los distintos grupos que componen la Comisión de Convivencia conozcan este Protocolo y procedan a su diseminación entre sus representados.
- Se dará a conocer el presente Protocolo a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las organizaciones o entidades en las que el estudiantado realice prácticas u otras actividades académicas de la UNIA, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.
- Se impartirá formación específica sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso para los diferentes colectivos y a diferente nivel según el grado de implicación y responsabilidad del personal en estos asuntos. Igualmente se impartirán talleres



prácticos para conocer qué tipo de actitudes y comportamientos se consideran constitutivos de discriminación o acoso, con tal de que no se produzcan.

- Se formará específicamente a los miembros del órgano encargado de la aplicación de este Protocolo.
- Se realizarán de forma periódica Evaluaciones de Riesgos Psicosociales entre el personal de la UNIA y se adoptarán las medidas preventivas que deriven de la Planificación de la Actividad Preventiva.
- Se habilitará un espacio para aportar sugerencias, propuestas de mejora y/o denuncias, donde se garantice la confidencialidad.
- Se hará un seguimiento de la normativa vigente para actualizar el presente Protocolo a los nuevos requisitos normativos que surjan.
- Se establecerán instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de éstos, en caso de que se demuestre que las conductas no son constitutivas de violencia, acoso moral o discriminatorio.
- Se garantizará la implantación y el mantenimiento de un procedimiento claro, simple y con todas las garantías de confidencialidad, de forma que suponga un fácil acceso a las vías de comunicación y denuncia.
- En caso de que se considere necesario para la buena instrucción del procedimiento, se podrá contar con profesionales externos para la investigación, el asesoramiento, la asistencia a las posibles víctimas y/o la implantación de medidas preventivas específicas que deriven del procedimiento en cuestión.

7. Órgano encargado de la aplicación del Protocolo

El órgano encargado de la aplicación de este Protocolo es la citada CEIPA, Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.

7.1. Composición

- La CEIPA estará formada por:
 - Un/a agente de igualdad titular y otro suplente por cada una de las sedes de la UNIA designados por y entre los agentes de igualdad de la UNIA.
 - Un/a representante titular y otro suplente de uno de los sectores de la CU (PAS, profesorado o alumnado) designado por la Comisión de Convivencia de la UNIA.
 - En ambos casos la propuesta de miembros será comunicada a Secretaría General para su posterior nombramiento mediante Resolución Rectoral.
 - Esta comisión podrá contar con la colaboración y asistencia técnica de una persona experta en materia jurídica y/o una persona experta en riesgos psicosociales.
 - El titular de las funciones de Presidencia/Secretaría de la CEIPA será designado por y entre los agentes de igualdad en la primera reunión de la Comisión. Dicha designación será comunicada a Secretaría General para su posterior nombramiento mediante Resolución Rectoral.
 - La relación de personas titulares y suplentes de la CEIPA se publicará en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Protocolo en el BOUNIA y será actualizada siempre que fuera necesario porque se alterase su composición.



- Los miembros de la CEIPA no podrán ser destituidos ni sancionados por el regular desempeño de sus funciones, aunque sí podrán ser revocados por el órgano competente para su designación. En su caso, el cese en la condición de agente de igualdad conllevará su cese como miembro de la CEIPA.
- Los miembros de la CEIPA:
 - recibirán formación en esta materia por parte de la UNIA;
 - no estarán sometidos a intromisión alguna en lo relativo al desempeño de sus funciones;
 - guardarán el más absoluto secreto, tanto sobre sus actuaciones, como sobre cualquiera de los datos que hayan conocido a través de las mismas, incluso una vez hayan cesado en su puesto.
- En todo caso serán de aplicación las causas de abstención y recusación establecidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En este sentido, no podrá formar parte de la CEIPA cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso (denunciante, denunciada, testigos, representantes y/o acompañantes) o afectada por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica. Cuando la CEIPA reciba un escrito de presunto acoso, los miembros de la Comisión estudiarán la necesidad de sustituir a algún miembro titular por uno suplente, teniendo en cuenta la sede de la persona afectada, así como posibles situaciones de incompatibilidad.

7.2. Funciones

Corresponden a la CEIPA las siguientes funciones:

- Evaluar las dudas planteadas por la CU sobre las conductas que pudieran constituir acoso, con carácter previo a la interposición de una posible denuncia y desarrollar cuantas acciones considere oportunas, especialmente didácticas y de información, para prevenir cualquier comportamiento que pudiera derivar en una situación de acoso.
- Realizar una primera valoración tras la denuncia de un supuesto caso de acoso y proponer las primeras medidas a adoptar.
- Determinar el tipo de conductas constitutivas de posible acoso y en caso de tener carácter sexual, por razón de sexo, por expresión o identidad de género se derivará a lo establecido en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA.
- Tramitar el correspondiente expediente de investigación previo.
- Elaborar el informe derivado de las actuaciones practicadas y presentarlo al Rector o Rectora de la UNIA.
- Velar para obtener el consenso en la toma de decisiones, adoptándose los acuerdos por mayoría.
- Derivar el caso a los órganos jurisdiccionales competentes, en caso de identificar hechos que pudieran ser constitutivos de delito y quedasen fuera del ámbito y alcance del presente Protocolo.



En su funcionamiento, la CEIPA procurará siempre aunar la mayor eficiencia posible, con el absoluto y necesario respeto de los derechos de los afectados.

8. Gestión ante posibles supuestos de acoso moral o discriminatorio

8.1. Principios y garantías de actuación

El desarrollo de todas las actuaciones en este ámbito deberá estar inspirado y garantizará en todo caso los principios recogidos en el artículo 4.4 de la Ley 3/2022 de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y entre ellos los de:

- Abordaje desde una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social.
- Respeto y protección a la intimidad y dignidad de las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento. En tal caso, la persona representante u acompañante designada será la misma en todo el proceso y deberá informarse de este hecho a la CEIPA y al resto de interesados antes de cualquier actuación posterior.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento (persona denunciada, denunciante, testigos, miembros de la Comisión...) tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A tales efectos firmarán un acuerdo de confidencialidad que, en caso de ser vulnerado, conllevará el correspondiente expediente disciplinario. Se aplicará la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán 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 todas las garantías.
- Imparcialidad: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. En especial, se velará por la igualdad de trato y la presunción de inocencia. Asimismo, 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.
- Prevención y prohibición de represalias como la intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, sean denunciadas, comparezcan como testigos, pertenezcan a la CEIPA o participen en una investigación. De producirse estos comportamientos, serán sancionados debidamente.

De forma más específica, en toda la fase del procedimiento se garantizará:



- La protección de las posibles víctimas mediante las medidas preventivas que sean necesarias según el caso. En este sentido, se podrán establecer medidas cautelares antes de la finalización del procedimiento si existen indicios de acoso, como separación física de espacios, reordenación de turnos, etc. Se adoptarán, en todo caso, las medidas pertinentes para garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas. Dichas medidas deben ser comunicadas sin suponer menoscabo de derechos para ninguna de las partes.
- La posibilidad de que la persona afectada sea acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, por un representante legal o laboral, en caso de que así lo decida. La persona superior jerárquica y las personas que intervengan en calidad de testigos no podrán ser acompañantes. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen derecho a ser informadas del mismo y a conocer en qué fase de la instrucción se encuentra.
- Las personas citadas para el esclarecimiento de la instrucción deberán colaborar en la misma, a no ser que les cause un claro conflicto de intereses personales o familiares.
- Se derivarán a los órganos jurisdiccionales competentes las actuaciones por identificar hechos que pudieran ser constitutivos de delito y quedar fuera del ámbito y alcance del presente Protocolo, momento en el que quedará en suspenso el procedimiento administrativo iniciado en la UNIA. En caso de que se estuviera tramitando otro procedimiento administrativo en paralelo que afecte a esta materia, se suspendería el procedimiento para no duplicar acciones.
- En caso de denuncia falsa conscientemente y de mala fe, se establecerán las actuaciones disciplinarias oportunas, trasladándolo al órgano competente.
- Cualquier persona, posible víctima o conocedora del caso, podrá iniciar el procedimiento de actuación. Si bien en este último caso, la CEIPA se pondrá en contacto con la presunta víctima a los efectos de confirmar los hechos. Las personas trabajadoras de la UNIA, en virtud del artículo 29 de Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, tienen la obligación de cooperar con la Universidad para garantizar las condiciones de trabajo y que estas no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los mismos. En este sentido el Protocolo supone una herramienta ágil y eficaz para cumplir con esta obligación.

8.2. Procedimiento para la gestión de supuestos casos de acoso

1. Inicio del procedimiento: envío de la solicitud

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito según la plantilla que figura en el **Anexo I** por parte de la posible víctima. También puede presentar dicho escrito cualquier persona que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y sea receptora o conocedora de conductas que puedan constituir una situación de acoso. En este último caso se requerirá el consentimiento expreso e informado de la presunta víctima para iniciar las actuaciones.



El escrito o comunicación de denuncia se dirigirá a la persona que ostente la Secretaría de la CEIPA a través de la dirección de correo CEIPA@unia.es

En caso de enviarlo por correo postal deberá ir en sobre cerrado a la atención de la Presidencia/Secretaría de la Comisión de Evaluación e Investigación para la Prevención del Acoso, a la dirección Monasterio Santa María de las Cuevas. C/ Américo Vespucio nº2. Isla de La Cartuja. 41092 –Sevilla, España.

En ningún caso se tramitará una solicitud anónima.

2. Recepción de la solicitud

Una vez recepcionada la solicitud de actuación por parte de la Presidencia/Secretaría de la CEIPA, se dará cuenta inmediata de la misma al resto de miembros para una primera valoración o estudio en el siguiente día hábil.

La CEIPA se reunirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, para analizar la situación presentada y determinar si entra en el ámbito de actuación del Protocolo. Si fuese necesario se desplegarán medidas cautelares previas.

3. Abstención y/o recusación de los miembros de la CEIPA

Los miembros de la CEIPA podrán inhibirse o abstenerse en caso de considerar de forma justificada que existe algún conflicto de intereses o que se dan las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

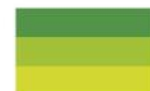
Tanto el denunciante como el resto de interesados en el procedimiento podrán solicitar, ya sea en su primera actuación ante la CEIPA o inmediatamente después de que tuvieron conocimiento del hecho, la recusación del miembro de la CEIPA que, en su opinión, se encuentre en causa de abstención o tenga un conflicto de intereses en el caso concreto. Se valorará por parte de la CEIPA si es necesario nombrar a alguna persona sustituta por conflicto de intereses o situaciones de incompatibilidad y se realizará una primera valoración del caso.

4. Valoración de la situación

Una vez constituida la Comisión, ésta pasará a analizar la situación expresada en la solicitud de actuación. Como consecuencia de ese estudio, se podrá:

4.1. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplirse las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo.

- En caso de referirse en la solicitud conductas no constitutivas de acoso psicológico (mobbing) o acoso discriminatorio que queden fuera del ámbito de actuación de este Protocolo, se dará conocimiento y traslado a quien corresponda.



- Los casos relacionados con acoso sexual o por razón de género, y acoso discriminatorio por razón de sexo se regirán por el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género.
- Se emitirá un informe motivado indicando las razones por las que se archiva el expediente y se remitirá tanto a la persona denunciante como a la/s denunciada/s. En dicho Informe se advertirá a ambas partes que la difusión de parte o la totalidad de dicho informe, que es confidencial, constituirá una infracción disciplinaria.

4.2. Admitir a trámite la solicitud: en caso de que se detecten indicios de conflicto incipiente por posibles conductas constitutivas de acoso, se emitirá un informe indicando a las personas interesadas (tanto al denunciante, así como a la persona/as denunciadas) que se admite a trámite la solicitud y que se inician las actuaciones para su resolución. Una vez admitida a trámite la solicitud, la CEIPA, deberá:

- Informar a ambas partes acerca de la confidencialidad de todas las actuaciones que realice.
- Calificar el tipo de acoso, de acuerdo a lo recogido en el presente Protocolo.
- Solicitar al denunciante toda la documentación que considere pertinente a modo de pruebas que respalden la denuncia presentada para dar inicio a las actuaciones.
- Suspender el procedimiento y poner en conocimiento de las autoridades judiciales competentes si se detectan indicios de delito.
- Planificar las actuaciones a realizar en el proceso de investigación que podrá incluir todas las averiguaciones e investigaciones que se estime necesario.
- Elaboración de un informe en el que se realiza la propuesta de intervención que se presentará al Rector para su conocimiento y visto bueno.

5. Investigación

La CEIPA realizará, a petición de parte o por decisión propia, todas las acciones de investigación que considere relevantes y necesarias como entrevistas a persona denunciante y denunciada, a testigos u otras personas de interés, así como la recopilación de documentación que resulte necesaria. En dicho proceso se recomienda tener presente los siguientes aspectos:

- Cuando se realice pruebas testificales se firmará documento por entrevistado y entrevistador donde se recoja la confidencialidad y el uso de la testifical a los efectos de la investigación sin que pueda ser posible su difusión.
- La convocatoria a las testificales se realizará por correo certificado con acuse de recibo indicando al destinatario que puede acudir asistido de Letrado/a, acompañante o representante legal.
- Se podrán grabar, siempre que así lo autoricen las personas entrevistadas, las entrevistas realizadas como documento audiovisual para la elaboración del contenido y conclusiones del informe de actuaciones. En caso de que no acepte ser grabada, deberá firmar el documento donde se transcriba su declaración a modo de conformidad y veracidad de la declaración tomada.
- Toda actividad realizada en el marco del presente apartado constituirá "documentación interna de trabajo de la Comisión", no existiendo la obligación legal de



aportarlo a las partes implicadas en cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad y protección de datos.

- Las personas entrevistadas deberán corroborar sus testimonios con la documentación acreditativa con la que cuenten.
- En todo caso, se garantizará el máximo respeto y confidencialidad, citando a las personas entrevistadas en horas/lugares diferentes para no coincidir en ningún caso en las entrevistas y no poder ser identificadas como miembros o testigos citados en el proceso de investigación.

6. Elaboración del informe

Al finalizar la investigación, la Comisión emitirá el correspondiente informe que deberá contener al menos:

1. Relación nominal de los miembros de la Comisión.
2. Nombre de la persona denunciante y denunciada e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
3. Declaración y evidencias presentadas por las partes interesadas.
4. Metodología llevada a cabo en el proceso de investigación por parte de la Comisión.
5. Pruebas válidas obtenidas y valoración de las mismas.
6. Material excluido de forma razonada.
7. Descripción de los hechos de forma objetiva a la luz de las pruebas obtenidas.
8. Evaluación y nivel de riesgo. Para ello se tendrán en cuenta circunstancias agravantes como reincidencia, víctimas múltiples, graves alteraciones acreditadas facultativamente en la salud física y/o mental de la víctima, contrato temporal de la víctima y existencia de conductas de coacción al entorno familiar o personal de la víctima.
9. Propuesta de medidas:
 - Acuerdo.
 - Mediación.
 - Expediente disciplinario.
 - Puesta en conocimiento de las autoridades judiciales competentes por existir indicios de delito.
10. Conclusiones, entre las que han de constar la declaración expresa de las conductas constitutivas de acoso moral o discriminatorio, las medidas implantadas o a implementar y el registro de las principales incidencias que hayan podido surgir en el desarrollo de la instrucción, entre otros.

El informe deberá ser emitido en un plazo máximo de **treinta días hábiles** desde la fecha en que se admitió a trámite la solicitud, será firmado por los miembros de la CEIPA y será elevado al Rector o Rectora para su conocimiento y Visto Bueno.

En el caso excepcional de que se trate de una solicitud compleja por el volumen de la documentación a analizar, entrevistas a realizar o dificultad en la entrega de evidencias que argumenten los hechos, se podría ampliar el plazo en veinte días hábiles más, lo que será comunicado a los interesados indicándoles los motivos de tal ampliación.



6. Finalización del procedimiento y custodia de las actuaciones

Se comunicará a las partes implicadas la finalización del procedimiento y las conclusiones de las actuaciones llevadas a cabo.

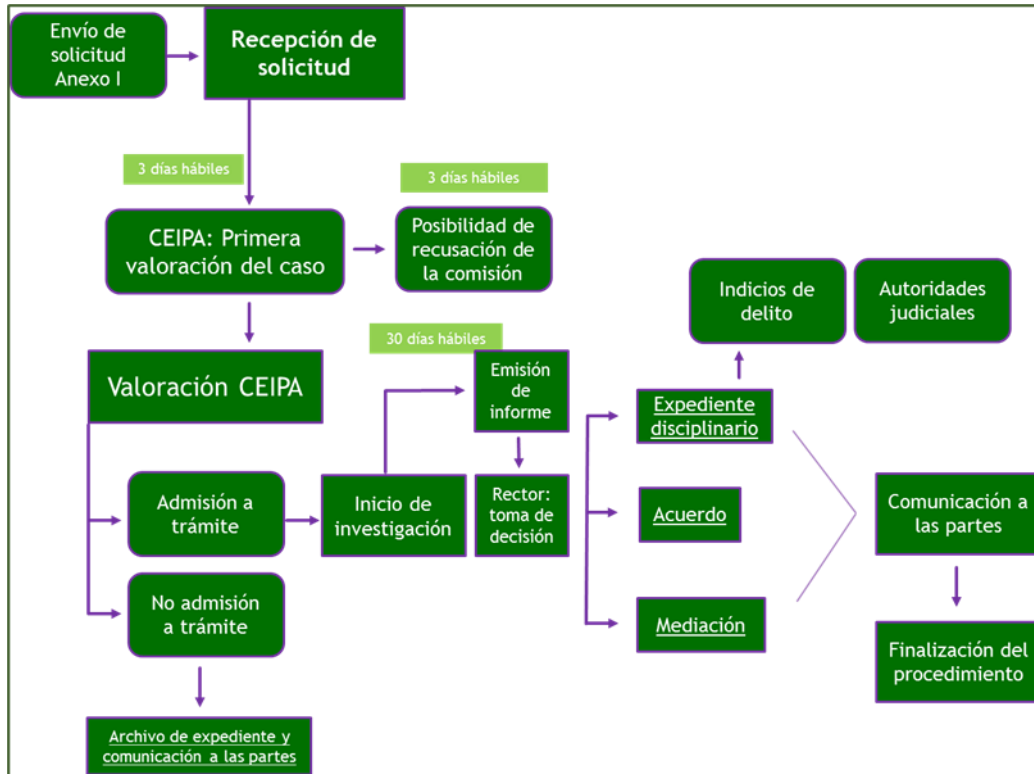
Cuando las soluciones ofrecidas en el ámbito de este Protocolo no sean las esperadas por la persona afectada o no esté de acuerdo, puede ejercer las acciones legales por vía administrativa o judicial que estime oportunas.

El planteamiento de actuaciones judiciales pondrá fin al resto de tramitación del procedimiento, con independencia de la posible incoación o mantenimiento, si se considera oportuno, de las medidas cautelares que pudieran haberse acordado.

Durante la tramitación del expediente de investigación y tras su finalización, el archivo de las actuaciones y la documentación relativa a los expedientes quedarán bajo la custodia de la Presidencia/Secretaría de la CEIPA.



7. Flujograma del procedimiento



9. Seguimiento y control

La CEIPA realizará un seguimiento periódico de la correcta implantación del presente Protocolo, especialmente de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas y/o correctoras propuestas y elaborará los informes de conclusiones pertinentes.

Prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o académico en los supuestos en que las víctimas se hayan visto afectadas, al apoyo necesario, a la reincorporación tras situación de incapacidad temporal y a la necesidad de rehabilitación, en su caso.

La CEIPA hará un informe de seguimiento del Protocolo con las aportaciones y mejoras que se detecten y propongan tras su implantación, que se utilizará para su revisión cada cuatro años, o anteriormente en caso de actualización de la normativa vigente.

Dichos informes servirán para detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la eliminación de las situaciones de acoso moral o discriminatorio.

Las modificaciones que se apliquen al Protocolo deberán ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud y su posterior aprobación en Consejo de Gobierno de la Universidad.



10. Vigencia y revisión del Protocolo

El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUNIA. Previamente, se establecerá un período de información y consulta a la CU, validación por parte del Comité de Seguridad y Salud y aprobación del Consejo de Gobierno de la UNIA. Su vigencia es indefinida, manteniéndose por tanto en vigor hasta su modificación o derogación.

11. Normativa supletoria

Se aplicará, como normativa supletoria a este Protocolo, el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, actualizado mediante acuerdo de 13 de febrero de 2020 y publicado por la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.

12. Disposición transitoria

En tanto en cuanto culmine la selección y formación técnica de los agentes de igualdad, será la CEI prevista en el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7 de 5 de octubre de 2021), la que actuará como órgano encargado de conocer las posibles denuncias que se presenten, fijándose el plazo de 4 meses como periodo máximo para la conformación de la comisión propia de este Protocolo.

13. Disposición final

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumida por la UNIA, todas las denominaciones que en estas bases se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.



ANEXO I

PROPUESTA DE MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO

D/D^a. Apellidos, Nombre _____
con D.N.I./ N.I.E. _____, que pertenece al Colectivo de la UNIA (marque
el que corresponda)

- alumnado
- profesorado
- personal de administración y servicios
- empresa de servicios externos
- otros

con dirección a efectos de notificación (dirección / municipio / provincia / código postal)

_____, teléfono _____, correo electrónico _____ y que desarrolla
su actividad laboral / académica en la sede de _____ de la UNIA

EXPONE (DESCRIBA LOS HECHOS – personas implicadas, testigos, tipos de conductas, fechas y
lugares donde se produjeron, identificación de la persona denunciada y vínculo con la UNIA, etc.
En caso de necesitar más espacio puede adjuntar los folios que considere necesarios).

Por lo cual, **SOLICITA:**

- Iniciar el procedimiento de investigación previsto en el Protocolo para la Prevención y Gestión del Acoso Moral y Discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.
- Otros: _____

Para ello, se adjunta la siguiente documentación:

En _____, a ___ de _____ de 20__

Firmado, _____

A/A Presidencia/Secretaría de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.



**ANEXO II
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD**

En _____, a ____ de _____ de 20__

REUNIDOS

De una parte, D./D^a. _____, con D.N.I./N.I.E. _____
con domicilio en _____

De otra parte, la persona que ostenta la Dirección/Secretaría de la CEIPA, D./D^a. _____ y _____, con D.N.I./N.I.E. _____ con domicilio a efectos de notificaciones en la calle Américo Vespucio, n.º 2, Monasterio Santa María de las Cuevas, Isla de la Cartuja, Sevilla, C.P. 41092, y número de identificación fiscal Q-7350007F.

EXPONEN

1. Que, como resultado de la solicitud recibida sobre la activación del Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la UNIA, es posible que se obtenga información confidencial. Dicha información podrá ser escrita o bajo otras formas ya sean tangibles o intangibles (de ahora en adelante la "Información"), siendo voluntad de ambas partes el restringir el uso y divulgación de la Información.
2. Que, durante el tiempo de investigación y resolución del procedimiento, ambas partes deberán intercambiar información de carácter sensible y confidencial.
3. Que las partes desean regular el modo en que deberá ser tratada dicha información confidencial y, por consiguiente.

ACUERDAN

Primero. - Que, a los efectos de este Acuerdo, tendrá la consideración de información confidencial toda información susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en el futuro, intercambiada como consecuencia de este Acuerdo, salvo que una de las partes identifique expresamente y por escrito que la información no tiene carácter de confidencial.

Segundo. - Que las partes se comprometen a adoptar las medidas oportunas para asegurar el tratamiento confidencial de dicha información, medidas que no serán menores que las aplicadas por ellas a su propia información confidencial, asumiendo las siguientes obligaciones:

1. Usar la información confidencial solamente para el uso propio al que sea destinada.
2. Permitir el acceso a la información confidencial únicamente a sus representantes y/o personas físicas o jurídicas o, que necesiten la información para el desarrollo de tareas



relacionadas con la negociación entre las partes para las que el uso de esta información sea estrictamente necesario.

3. A este respecto, la parte receptora de la información advertirá a dichas personas físicas o jurídicas de sus obligaciones respecto a la confidencialidad, y responderá por el cumplimiento que las mismas hagan de la mencionada información.

4. Comunicar a la otra parte toda filtración de información de la que tengan o lleguen a tener conocimiento, producida por la vulneración del Acuerdo de confidencialidad o por cualquier otra causa sea o no consecuencia de la propia acción u omisión (se incluye en este apartado la divulgación de la información por las personas que hayan accedido a la misma de acuerdo con lo previsto en el punto 2 de este apartado), bien entendido que esa comunicación no exime a la parte que haya incumplido el presente compromiso de confidencialidad, de responsabilidad. En el supuesto de que se incumpla la obligación de notificación incluida en este apartado dará lugar a cuantas responsabilidades se deriven de dicha omisión en particular.

5. Limitar el uso de la información confidencial intercambiada entre las partes al estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de este Acuerdo, asumiendo la parte receptora de la información confidencial la responsabilidad por todo uso distinto al mismo realizado por ella o por las personas físicas o jurídicas a las que haya permitido el acceso a la información confidencial.

6. No desvelar ni revelar la información de la otra parte a terceras personas salvo autorización previa y escrita de la parte a la que pertenece la información.

7. Cuando finalice el procedimiento, se archivará el expediente con las actuaciones realizadas y la documentación oportuna, persistiendo el acuerdo de confidencialidad incluso finalizadas las actuaciones que deriven de la aplicación del presente Protocolo.

Tercero. - Que, sin perjuicio de las obligaciones impuestas por la normativa nacional y/o asumidas por la parte receptora de la información confidencial, las obligaciones de confidencialidad recogidas en este Acuerdo no serán aplicables a la información respecto de la que la parte receptora pueda demostrar:

1. Que pueda probarse que era del dominio público en el momento de haberle sido revelada.

2. Que, después de haberle sido revelada, fuera publicada o pueda probarse que de otra forma ha pasado a ser de dominio público, sin quebrantamiento de la obligación de confidencialidad por la parte que recibiera dicha información.

3. Que, en el momento de haberle sido revelada, la parte que la recibió ya estuviera en posesión de la misma por medios lícitos o tuviera derecho legalmente a acceder a la misma.

4. Que tuviera consentimiento escrito previo de la otra parte para desvelar la información.

Cuarto. - Las partes se comprometen a mantener vigente este acuerdo de confidencialidad desde la fecha de la firma del mismo, comprometiéndose a incluir en el articulado del Acuerdo referente a colaboración en servicios profesionales externos a la UNIA una cláusula de confidencialidad de igual contenido al recogido en este Acuerdo.

En el caso de que dicho Acuerdo no recogiese la cláusula de confidencialidad a que se refiere el párrafo anterior, el presente Acuerdo de confidencialidad se mantendrá vigente durante el plazo de diez (10) años.



Quinto. - La falta o retraso por cualquiera de las partes en el ejercicio de sus derechos contractuales (incluido, pero no limitado el derecho a requerir el cumplimiento de cualquier termino u obligación del presente Acuerdo de Confidencialidad) no podrá ser considerado como una renuncia a esos derechos, salvo que la parte en cuestión renuncie por escrito a los mismos. El presente Acuerdo de Confidencialidad contiene la totalidad de los pactos entre las partes con relación a las cuestiones arriba mencionadas.

Ninguna de las partes podrá dar por terminado, modificar ni corregir el presente Acuerdo ni renunciar al mismo de forma verbal, sin un documento firmado por una persona representante de la otra parte.

No se han otorgado otras representaciones ni garantías, a excepción de las establecidas de forma expresa en el presente documento. Ninguna de las partes podrá ceder ni transferir a terceras personas el presente Acuerdo de Confidencialidad, sin el previo consentimiento por escrito de la otra parte.

Sexto. - Las partes reconocen que el incumplimiento o amenaza de incumplimiento del presente Acuerdo de Confidencialidad puede suponer un daño irreparable para la Universidad Internacional de Andalucía y en consecuencia esta podrá adoptar, conjuntamente con otras a las que tenga derecho, medidas cautelares con el fin de impedir cualquier incumplimiento continuado o amenaza de incumplimiento del presente Acuerdo de Confidencialidad.

Séptimo. - Las partes, con renuncia expresa de su propio fuero o del que pudiera corresponderles en cuantas cuestiones o litigios se susciten con motivo de la interpretación, aplicación o cumplimiento del presente acuerdo, se someten a la jurisdicción y competencia de los Juzgados y Tribunales de Sevilla capital.

En prueba de conformidad con los términos que anteceden, las partes otorgan el presente contrato por duplicado ejemplar y a un solo efecto en la fecha y lugar arriba indicado.

Firmado, _____

Firmado, la Presidencia /Secretaría de la CEIPA



ANEXO III DEFINICIONES Y REFERENCIAS NORMATIVAS

La **definición de acoso discriminatorio** se basa y asienta sobre las siguientes referencias normativas que deberán ser guía y base de su interpretación

- Los artículos art. 2.3 de las Directivas 2000/78 y 2000/43, de 27 de noviembre y de 29 de junio de 2000 respectivamente, que identifican el acoso con el comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos discriminatorios indicados en ambas normas y que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- En esta misma línea, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define nuevamente como toda conducta no deseada, relacionada con uno de los motivos discriminatorios enumerados en dicha ley y que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- Por su parte el artículo 2.2.c) de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte identifica el acoso con toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- El artículo 2.f) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Finalmente, según el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, 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.

La **definición de Acoso laboral o Mobbing** se basa y asienta sobre las siguientes referencias normativas que deberán ser guía y base de su interpretación

- El **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo de 2019** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, las identifica en su artículo 1 como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Según la **Nota Técnica de Prevención 476 de 1998 del INSHT: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing**, el hostigamiento psicológico en el trabajo o *mobbing* es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*,



LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente esa persona abandone el lugar de trabajo.

- Según el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en su reciente guía técnica sobre las **Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales** (2022), la violencia y el acoso laboral son las conductas, actitudes y comportamientos que suponen una agresión, abuso, hostigamiento o intimidación física y/o psicológica.

- Finalmente, el **Código Penal** delimita el acoso -obsérvese, a los estrictos efectos penales- como aquel trato degradante que menoscabe gravemente la integridad moral de una persona o la realización, de forma reiterada, de actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (art. 173). Por su parte, el art. 172.ter de la misma norma legal considera genéricamente como acoso ciertos comportamientos realizados de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, que alteren el normal desarrollo de su vida cotidiana como la vigilancia, la persecución o la búsqueda de cercanía física.

