



Más información en:

**Unidad de Igualdad**  
Edificio Rectorado, (entrepantalla 4)  
Universidad Autónoma de Madrid  
Tel: (+34) 91 497 84 58  
unidad.igualdad@uam.es  
www.uam.es/unidaddeigualdad

**Comité de Seguridad y Salud**  
comite-seguridadysalud-l@uam.es



*detectar*

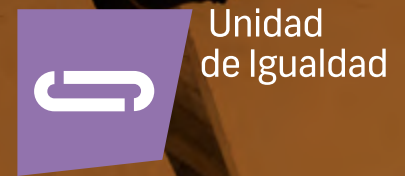
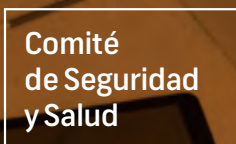
*prevenir*

*actuar*



Vicerrectorado de Cooperación  
y Extensión Universitaria  
Gerencia

**Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM**





Acuerdo 1/ CG 24-04-15 por el que se aprueba el  
**Protocolo por el que se regulan las medidas  
de prevención y el procedimiento de actuación  
en casos de acoso moral, sexual y/o  
por razón de sexo en el trabajo en el ámbito  
de la Universidad Autónoma de Madrid**

# Presentación del Rector

Uno de los compromisos de la Universidad Autónoma de Madrid se corresponde con la promoción del bienestar de sus empleados y empleadas, propiciando que el ambiente laboral, la prestación del servicio de educación superior y el desarrollo de la investigación, tengan lugar bajo criterios de igualdad, respeto y trato digno.

Tomando en consideración esta premisa, el Comité de Seguridad y Salud y la Unidad de Igualdad, los representantes sindicales y el personal técnico de prevención y salud laborales, han desarrollado, durante más de dos años, una labor de debate, valoración y consenso, que ha propiciado la aprobación, por el Consejo de Gobierno de la Universidad, de dos Acuerdos:

**1/ CG 24-04-15** *Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM, y*

**2/ CG 24-04-15** *Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Investigación del Protocolo de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM.*

Estos dos Acuerdos normativos recogen el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del empleo público de nuestra Universidad. Se articula una fase previa denominada de mediación por un lado, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. Y en el supuesto de que la fase de mediación haya fallado, se pone en marcha la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

En ambas normas se han introducido plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes, con la intención de evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud del personal.

Estamos por tanto, ante un claro ejemplo del deseo de esta Institución de integrar la prevención, la seguridad, la salud laboral y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como de facilitar, y poner los medios necesarios, para que se cumpla el derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación en el ámbito de la Universidad.

**José María Sanz**

Rector de la Universidad Autónoma de Madrid

# Índice

8	<b>Preámbulo</b>	29	<b>Capítulo 4. Procedimiento de actuación de la Comisión</b>
13	<b>Capítulo 1. Disposiciones generales</b>		Artículo 18. Actuaciones previas
	Artículo 1. Objeto y definiciones		Artículo 19. Investigación
	Artículo 2. Exclusiones		Artículo 20. Reunión con las partes
	Artículo 3. Ámbito de aplicación		Artículo 21. Asistencia a la reunión
	Artículo 4. Daños o amenazas		Artículo 22. Resolución de la Fase de Investigación
	Artículo 5. Formación e información		Artículo 23. Control de la aplicación de las medidas correctoras
	Artículo 6. Indicio racional de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo	32	<b>Capítulo 5. Garantías del procedimiento</b>
19	<b>Capítulo 2. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Fase de Mediación</b>		Artículo 24. Deber de sigilo
	Artículo 7. Finalidad		Artículo 25. Protección del derecho a la intimidad
	Artículo 8. Mediación		Artículo 26. Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud
	Artículo 9. Responsable del procedimiento de mediación y mediador o mediadora		Artículo 27. Ausencia de represalias
	Artículo 10. Reunión de mediación	34	<b>Disposición adicional primera y segunda</b>
	Artículo 11. Asistencia a las reuniones de mediación	34	<b>Disposición derogatoria</b>
	Artículo 12. Resolución de la Fase de Mediación	35	<b>Disposición final primera y segunda</b>
24	<b>Capítulo 3. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Fase de Investigación</b>	37	<b>Anexos</b>
	Artículo 13. Iniciación de la fase de investigación del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo		Anexo 1. Modelo de instancia para petición de Mediación
	Artículo 14. Constitución de la comisión		Anexo 2. Modelo de recibí de entrega de Anexo 1 del Protocolo
	Artículo 15. Sustitución de los miembros de la comisión		Anexo 3. Modelo de Denuncia
	Artículo 16. Régimen de funcionamiento de la comisión		Anexo 4. Modelo de recibí de entrega de Anexo 3 del Protocolo
	Artículo 17. Comunicación de las partes		Anexo 5. Modelo para presentar abstenciones
			Anexo 6. Modelo para presentar recusaciones

## Preámbulo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la dignidad, artículo 10, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, artículo 15. También reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El artículo 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, “reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Asimismo, el artículo 52 establece los deberes de las empleadas y los empleados públicos, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, la conducta de las empleadas y los empleados públicos “se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, artículo 53.4. Y será considerada una falta muy grave el acoso laboral, artículo 95.2.o).

De igual modo el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera que es un derecho laboral “el respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso (...), y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”, en consonancia con las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo y las directivas comunitarias reconociendo la necesidad de actuar frente a estas situaciones.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, deben promover la mejora de

las condiciones de trabajo del personal empleado y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas empleadas.

La Legislación actual en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres insta directamente a las administraciones públicas a actuar frente al acoso sexista. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 48 medidas específicas- con identidad propia y separadas de la existencia del plan de igualdad- para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

En nuestro ámbito geográfico, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, establece, en su artículo 9, que la Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, estando, entre los objetivos de dichas medidas, la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Es en este contexto y en este encuadre jurídico donde se produce el compromiso de toda la comunidad universitaria de poner en marcha un procedimiento de actuación en los casos de conflicto y cuando existan denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del empleo público.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del empleo público. Su contenido cuenta con el consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad, la salud laboral y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como el derecho a no sufrir discriminación, en el ámbito de la Universidad. Además, responde a la necesidad de que todo el personal empleado reciba un trato igualitario, respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeras y compañeros.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso moral en el trabajo, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, y el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, son riesgos laborales graves que atentan contra la dignidad personal y/o profesional de la persona acosada. Además, sobrepasan claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que pueden causar daños en la salud de la persona que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, y en el supuesto de que la fase de mediación haya fallado, se ha desarrollado la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en la presente norma y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud del personal.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace, siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la Organización Internacional del Trabajo) y las directivas comunitarias, la idea de que el acoso moral en el trabajo responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado.

Para finalizar se debe destacar que esta Universidad desea fomentar entre el personal la educación y difusión de la información en materia de respeto a la igualdad de trato de mujeres y hombres, y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la legislación sobre prevención de riesgos laborales y lo establecido por el marco jurídico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de conformidad con la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y en virtud de lo cual, se dispone

## Capítulo 1

### Disposiciones generales

#### Artículo 1

##### Objeto y definiciones

El presente Protocolo establece el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de empleo público dentro de la Universidad Autónoma de Madrid.

1. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.
2. Los supuestos que se recogen a continuación se califican de acoso, si bien estos no conforman una lista cerrada:

Agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Este acoso puede manifestarse a través de:

- I) medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a la persona;
- II) ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional;



- III) manipulación de la reputación personal o profesional de la persona a través del rumor, la denigración y la ridiculización;
- IV) abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de la persona, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles;
- V) control desmedido o inapropiado del rendimiento de la persona;
- VI) denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación;
- VII) vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

**3.** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este Protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dichos comportamientos tendrán la consideración de discriminatorios.

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

**5.** Del mismo modo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**6.** Y todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este Protocolo y será calificado de discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**7.** Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de las empleadas y de los empleados públicos. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Universidad y empañan su imagen y su reputación.

## Artículo 2 Exclusiones

**1.** Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir o denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En todo caso, la decisión de suspender el procedimiento se tomará conforme al artículo 18. a) de este Protocolo.

**2.** En estos casos de conflicto, en que los intereses de dos personas empleadas parecen incompatibles, los órganos de dirección y gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

## Artículo 3 Ámbito de aplicación

**1.** Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo serán de aplicación a los siguientes colectivos que presten servicios en dependencias de la Universidad Autónoma de Madrid,

- a) como miembros del personal docente e investigador referenciado en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid;
- b) como miembros del personal de administración y servicios referenciado en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid;

c) como personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Autónoma de Madrid no recogidos en las categorías de las letras a) y b) de este precepto.

**2.** Si se produjese una situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo entre el personal de esta Administración y de una empresa externa que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla. A estos efectos en el procedimiento de contratación se incluirá la obligación de los y las contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo en el ejercicio de su derecho de dirección y control de sus trabajadores y trabajadoras.

## Artículo 4

### Daños o amenazas

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

**2.** El Área de Salud Laboral del Servicio de Prevención y Salud Laboral ofrecerá a la persona afectada, y a otras personas si fuera necesario, un seguimiento de su estado para procurar el apoyo médico y/o psicológico adecuado.

## Artículo 5

### Formación e Información

**1.** Se formularán y aplicarán estrategias que incluirán elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no

sólo de prevenir el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas con la Administración Universitaria, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo.

**2.** El Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, establecerá los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de planes de formación en materia de prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y para la divulgación del presente Protocolo y su procedimiento de aplicación a toda la comunidad universitaria.

**3.** Las personas que sean designadas para ejercer de mediadoras serán especialistas de reconocida experiencia de entre los colectivos de personal de la Universidad Autónoma de Madrid, y excepcionalmente se podrá contar con un asesoramiento externo. Estos mediadores o mediadoras tendrán que tener conocimientos en materia legal, habilidades sociales, formación en género, igualdad de trato de mujeres y hombres, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

## Artículo 6

### Indicio racional de acoso moral, sexual y /o por razón de sexo en el trabajo

**1.** Se entiende por indicio racional de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de la Universidad está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente capítulo.

**2.** La existencia de ese indicio racional de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, se deducirá del desarrollo de los procedimientos descritos en los Capítulos II y/o III de este Protocolo. Con ello se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den

solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Universidad y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de aplicación en materia de potestad sancionadora de las administraciones públicas. Del mismo modo, si se adoptaren medidas cautelares estas quedarán en suspenso si la persona trabajadora interpone una denuncia ante la Inspección de Trabajo o demanda en el ámbito jurisdiccional.

**3.** Se entenderá que existe indicio racional hasta que se emita una resolución del Rector o Rectora en la que se indique que ha existido o no acoso moral, sexual y/o por razón de sexo entre las personas trabajadoras indicadas en el punto 1 del artículo 3 del presente Protocolo, y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

## Capítulo 2

### Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo

#### Fase de mediación

##### Artículo 7

###### Finalidad

1. En esta fase se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo de una manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador o mediadora, quien procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.
2. Por su parte, la Universidad se compromete a poner a disposición del mediador o mediadora los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de personas expertas en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

##### Artículo 8

###### Mediación

1. La fase de mediación se iniciará mediante un escrito presentado ante el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, por cualquiera de las personas pertenecientes al ámbito de aplicación de este Protocolo que se sientan incurso, o tengan conocimiento fundado, de hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral.

En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen conflicto y/o acoso moral y/o por razón de sexo en el trabajo. Dichos hechos deberán haber tenido lugar, al menos, en los últimos doce meses. El Anexo I del presente Protocolo contiene un modelo de instancia.

**2.** Esta fase de mediación será voluntaria para cualquiera de las partes afectadas, y éstas podrán pedir asesoramiento y/o ayuda para su consecución, a los Delegados y las Delegadas de Prevención, o a otras personas que el afectado o afectada considere oportunas.

Las Delegadas y los Delegados de Prevención, así como cualquier otra persona que intervenga en esta fase, no podrán formar parte de la Comisión regulada en el artículo 14 del presente Protocolo.

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

**4.** Forma de presentación del escrito:

1. El escrito de petición de mediación se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Mediación".
2. Recibido el sobre el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, será el o la encargada de la apertura, y entregará un recibí, según modelo que consta en el Anexo II de este Protocolo, a la persona que lo haya presentado.

**5.** La tramitación del escrito se hará:

- a) Si el conflicto y/o denuncia se circunscribe al ámbito de acoso moral el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, se lo trasladará de forma inmediata al Gerente o la Gerente de la Universidad, como responsable de procedimientos de mediación en este ámbito.

- b) Si el conflicto y/o denuncia se circunscribe al ámbito de acoso sexual y/o por razón de sexo el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud se lo trasladará de forma inmediata a la Directora o al Director de la Unidad de Igualdad, que se hará responsable del procedimiento de mediación en este ámbito.

## Artículo 9

### Responsable del procedimiento de mediación y mediador o mediadora

- 1.** Las personas referenciadas en el ordinal cuarto del artículo 8 tendrán la responsabilidad del procedimiento de mediación, y contarán con el apoyo técnico de los y las profesionales que se describen en el artículo 5.3 del presente Protocolo.
- 2.** La designación de mediador o mediadora se realizará por el o la correspondiente responsable del procedimiento de mediación de entre especialistas de reconocida experiencia pertenecientes a los colectivos de personal de la Universidad Autónoma de Madrid. Excepcionalmente se podrá designar un mediador o mediadora externa.
- 3.** El mediador o mediadora designada podrá ser recusado ante la persona responsable del procedimiento si existiere alguna causa de las legalmente establecidas, debiendo resolverse en consecuencia.

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

Admitidas alguna de las causas de abstención o recusación, el Gerente o la Gerente designará a otro u otra profesional para actuar como mediador o mediadora, o bien pedirá, de conformidad con el tipo de acoso del que se trate, que sea el Director o la Directora de la Unidad de Igualdad la que haga la designación.

Esta designación será debidamente comunicada a las partes.

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

**5.** La persona responsable del procedimiento de mediación dará el apoyo necesario al mediador o mediadora para llevar a cabo su función.

## Artículo 10

### Reunión de mediación

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

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

## Artículo 11

### Asistencia a las reuniones de mediación

Cualquiera de las partes podrá acudir a las reuniones, si lo desea, acompañada por un Delegado o Delegada de Prevención, o persona que considere oportuna.

## Artículo 12

### Resolución de la fase de mediación

**1.** El mediador o mediadora, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la celebración de la última reunión de mediación recogerá por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas propuestas para dar solución al problema.

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

**3.** La persona responsable del procedimiento de mediación será la garante de la vigilancia y adopción de las medidas acordadas en el documento de mediación, e informará al Servicio de Prevención y Salud Laboral para que actúe en el ámbito de sus competencias.

## Capítulo 3

### Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo

#### Fase de investigación

##### Artículo 13

##### Iniciación de la fase de investigación del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo

1. Se considerará que las denuncias por acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo no se han resuelto en la fase de mediación en los siguientes supuestos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador o mediadora.
- b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto y/o la situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

2. La fase de investigación del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo se llevará a cabo siguiendo los ítems a continuación descritos:

- a) En el caso de que el conflicto no se haya resuelto en la fase de mediación, cualquiera de las partes podrá interponer denuncia por acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo para continuar

con el procedimiento, en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la finalización de ese proceso de mediación.

- b) En el supuesto de que no se hubiera desarrollado Fase de Mediación, la denuncia podrá presentarse en relación a los hechos que se hayan producido, al menos, en los últimos doce meses.
- c) La denuncia se dirigirá al Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, y se le acompañará una copia de la Resolución de la mediación, si es que aquella ha tenido lugar, y aquellos otros documentos que se consideren oportunos. El Anexo III del presente Protocolo contiene modelo de instancia.
- d) Forma de presentación y tramitación de la denuncia:
  1. El escrito de denuncia se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Denuncia".
  2. Recibido el sobre se entregará al Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud que será quien proceda a su apertura. Posteriormente entregará un recibí, según modelo que consta en el Anexo IV del presente Protocolo, a la persona que haya interpuesto la denuncia.

##### Artículo 14

##### Constitución de la Comisión

1. El Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud constituirá una Comisión en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes.

2. La Comisión estará formada por cinco miembros. Presidente o Presidenta, Secretario o Secretaria y tres personas más. Pudiendo participar, con voz pero sin voto, el Defensor o la Defensora del Universitario.

Del mismo modo, en los supuestos en los que estuviera implicada alguna persona perteneciente a los colectivos indicados en el artículo 3.1. a) y c)

del presente Protocolo, participará, con voz pero sin voto, el Vicerrector o Vicerrectora de Personal Docente e Investigador.

2.1. De forma alternativa ocupará la Presidencia el Gerente o la Gerente o el Vicerrector o Vicerrectora de quien dependa la Unidad de Igualdad.

2.2. Hará las funciones de Secretaría, con voz pero sin voto, la persona que designe el Presidente o Presidenta de la Comisión de entre los empleados o empleadas públicas de la Universidad Autónoma de Madrid.

2.3 Los otros tres integrantes de la Comisión serán:

Un miembro del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Un Delegado o Delegada de Prevención o de Personal del ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid, excluyendo a quienes hubieran intervenido en la Fase de Mediación, como así refiere el artículo 8.2 del presente Protocolo.

Y un miembro designado por el Gerente o la Gerente, o por el Vicerrector o Vicerrectora de quién dependa la Unidad de Igualdad, en función del tipo de acoso.

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

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

## Artículo 15

### Sustitución de los miembros de la Comisión

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

**2.** Si el Presidente o Presidenta ha de ser sustituido lo será atendiendo a lo dispuesto en el ordinal 2.1 del artículo 14.

## Artículo 16

### Régimen de Funcionamiento de la Comisión

**1.** La Comisión se registrará en su funcionamiento por:

a) Las disposiciones del presente Protocolo, así como por lo dispuesto en su Reglamento de Funcionamiento.

b) En lo no previsto en este Protocolo se aplicarán las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

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

## Artículo 17

### Comunicación a las partes

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

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

**3.** Dentro de ese plazo de cinco días hábiles los miembros de la Comisión podrán ser recusados, ante el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, si existiere alguna causa de las legalmente establecidas, debiéndose actuar en consecuencia.

Del mismo modo, si existieran causas de abstención, el miembro afectado las comunicará al Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, quien tendrá que resolver. Los Anexos V y VI del presente Protocolo contienen modelos de instancia.

Admitidas alguna de las causas de abstención o recusación, el Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud designará a otro miembro para actuar; salvo que fuera el Delegado o Delegada de Prevención o de Personal, en cuyo caso se seguirá el procedimiento descrito en el artículo 8.f) del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión. Esta designación será debidamente comunicada a las partes.

Si el miembro afectado por dichas causas de abstención o recusación fuera el propio Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud, en su condición de Gerente de la Institución Universitaria, pasará a ocupar la Presidencia el Vicerrector o Vicerrectora de quien dependa la Unidad de Igualdad, y viceversa.

## Capítulo 4

### Procedimiento de actuación de la Comisión

#### Artículo 18

##### Actuaciones previas

En su primera reunión, que tendrá lugar en el plazo de cinco días hábiles, una vez finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 17.2, estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

- a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.
- b) Continuar con la investigación.

#### Artículo 19

##### Investigación

**1.** La Comisión realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Para ello actuará siguiendo las determinaciones recogidas en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión, así como las que se establecen en este Capítulo.

**2.** Todos los órganos, servicios, unidades, empleados y empleadas públicas etc. de la Universidad Autónoma de Madrid deberán colaborar



con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

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

## Artículo 20

### Reunión con las partes

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

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

## Artículo 21

### Asistencia a la reunión

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por Delegado o Delegada de Prevención o de Personal, o por cualquier otra persona que estimen necesario.

Quedan excluidas las personas que hubieran intervenido en la fase de mediación o que tengan vinculación directa con el conflicto.

## Artículo 22

### Resolución de la fase de investigación

**1.** En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

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

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

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

## Artículo 23

### Control de la aplicación de las medidas correctoras

El Servicio de Prevención y Salud Laboral se encargará del seguimiento de las medidas correctoras y comprobar su eficacia, informando de ello a la Comisión, quién, en todo caso, asistirá a dicho Servicio en esta labor.

## Capítulo 5

### Garantías del Procedimiento

#### Artículo 24

##### Deber de sigilo

A toda persona que tenga una relación de servicio con la Universidad Autónoma de Madrid y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública, y en concreto, según las determinaciones establecidas en el Capítulo VI de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### Artículo 25

##### Protección del derecho a la intimidad y a la privacidad

1. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.
2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.

#### Artículo 26

##### Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud

La Universidad Autónoma de Madrid adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

#### Artículo 27

##### Ausencia de represalias

La Universidad Autónoma de Madrid asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

#### Artículo 28

##### Falsa denuncia

Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

## Disposiciones adicionales

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

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

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

## Disposición derogatoria

**Disposición Derogatoria Única.** Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este Protocolo, y expresamente el Acuerdo sobre "*Propuesta de protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en materia de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Madrid*" aprobado por Consejo de Gobierno de 22 de abril de 2005, y el Acuerdo sobre modificación del *Protocolo para la prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la UAM*, aprobado por Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2011.

## Disposiciones finales

**Primera.** Se determina la obligación del Presidenta o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud y del Vicerrector o Vicerrectora de quién dependa la Unidad de Igualdad, que transcurridos tres años de vigencia del presente Protocolo, consulten, tanto al Comité de Seguridad y Salud, como a la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad, sobre la conveniencia de revisar su contenido, una vez valorado su funcionamiento y efectividad.

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

**Tercera.** El presente Protocolo, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad Autónoma de Madrid.

## Anexos

## Anexo 1.

### Modelo de instancia para petición de Mediación<sup>1</sup>

#### DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono y/o Móvil: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por lo expuesto **SOLICITO** se inicie la Fase de Mediación regulada en los artículos 7 y siguientes del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid.*

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

A/A DEL PRESIDENTE O PRESIDENTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

#### DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> El presente documento, una vez cumplimentado, se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Mediación"

## Anexo 2.

### Modelo de recibí de entrega de Anexo 1 del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid

D. /DÑA. \_\_\_\_\_  
en mi condición de Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Autónoma de Madrid, Certifico que he recibido solicitud de inicio de la Fase de Mediación regulada en los artículos 7 y siguientes del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid*, presentada por D. / Dña. \_\_\_\_\_  
en fecha \_\_\_\_\_

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

## Anexo 3.

### Modelo de Denuncia<sup>1</sup>

#### DATOS DE LA PARTE DENUNCIANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono y/o Móvil: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### DESCRIPCIÓN DE LA DENUNCIA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por lo expuesto **SOLICITO** se inicie la Fase de Investigación regulada en los artículos 13 y siguientes del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid.*

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

A/A DEL PRESIDENTE O PRESIDENTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

#### DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> El presente documento, una vez cumplimentado, se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Denuncia"

## Anexo 4.

### Modelo de recibí de entrega de Anexo 3 del Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid

D. /DÑA. \_\_\_\_\_

en mi condición de Presidente o Presidenta del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Autónoma de Madrid, Certifico que he recibido solicitud de inicio de la Fase de Investigación regulada en los artículos 13 y siguientes del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid*, presentada por D. / Dña. \_\_\_\_\_ en fecha \_\_\_\_\_

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

## Anexo 5.

### Modelo para presentar abstenciones

#### DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono y/o Móvil: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### PARTE EXPOSITIVA

Que quien suscribe el presente es parte interesada y/o interviene en el procedimiento que se está siguiendo (Fase de Mediación o Fase de Investigación) en virtud de la aplicación del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid*.

Que considerando que en mi persona concurre alguna de las causas de que aparecen reguladas en el artículo 28.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y que paso a describir:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

A/A DEL GERENTE O GERENTA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID  
O DEL PRESIDENTE O PRESIDENTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

## Anexo 6.

### Modelo para presentar recusaciones

#### DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono y/o Móvil: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### PARTE EXPOSITIVA

Que quien suscribe el presente es parte interesada en el procedimiento que se está siguiendo (Fase de Mediación o Fase de Investigación) en virtud de la aplicación del *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Madrid*.

Que en dicho procedimiento está interviniendo D. /Dña. \_\_\_\_\_ como Mediador o Mediadora o como Miembro de la Comisión de Investigación.

Que en la citada persona concurre alguna de las causas de recusación que aparecen reguladas en el artículo 28.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por los siguientes motivos y hechos:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Por lo que, a la vista de ello, interesa a esta parte la recusación de la citada persona.

En virtud de lo expuesto,

**SOLICITA** Se admita este escrito, tenga por presentada recusación contra la persona indicada, y previa manifestación del recusado o recusada, resuelva, tras los informes y comprobaciones oportunos, disponiendo la recusación instada.

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Firma:

A/A DEL GERENTE O GERENTA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID O DEL PRESIDENTE O PRESIDENTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Más información en:

**Unidad de Igualdad**

Edificio Rectorado, (entrepantaa 4)

Universidad Autónoma de Madrid

Tel: (+34) 91 497 84 58

[unidad.igualdad@uam.es](mailto:unidad.igualdad@uam.es)

[www.uam.es/unidaddeigualdad](http://www.uam.es/unidaddeigualdad)

**Comité de Seguridad y Salud**

[comite-seguridadysalud-l@uam.es](mailto:comite-seguridadysalud-l@uam.es)