

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO

Acuerdo de aprobación de la modificación puntual del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández

En virtud de la Disposición Adicional Tercera del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, que indica textualmente:

“DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Evaluación
El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASAPT, del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.”

Adoptado el acuerdo por unanimidad del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en su sesión celebrada el 15 de octubre de 2019, de modificación del Presidente de la Comisión de Actuación ante Situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo (CASAPT) en el artículo 5.1. del Protocolo para la prevención y actuación antes situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández, para que el presidente de la CASAPT sea designado directamente por el rector de la UMH;

Y vista la propuesta que formula el vicerrector de Infraestructuras de esta universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 29 de octubre de 2019, ACUERDA:**

Aprobar la modificación del Art. 5.1. del “Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche” en los términos siguientes:

El artículo 5.1. donde dice:

NOTIFICATION OF AGREEMENT

Agreement for the approval to modify the Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflict and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University

By virtue of the Third Additional Provision of the Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflict and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University of Elche, which explicitly states:

“THIRD ADDITIONAL PROVISION. Assessment
This protocol will be reviewed upon request of the CASAPT, the Health and Safety Committee, the Service for the Prevention of Occupational Hazards or any other single-member governing body with competences in the subject matter of this protocol.”

After the Health and Safety Committee of the Miguel Hernández University of Elche, in its meeting on 15 October 2019, approved to change the President of the Committee of Action against Situations of Psychological Workplace Harassment (CASAPT in Spanish), through article 5.1 of the Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflicts and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University, so that the president of the CASAPT may be directly appointed by the Rector of the UMH;

And after reviewing the proposal submitted by the Vice-Rector for Infrastructure of this university, **the Governing Board, in the meeting on 29 October 2019, HEREBY AGREES:**

To approve the modification of Art. 5.1. of the “Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflicts and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University of Elche” in the following terms:

Article 5.1., where it says that:

“Vicerrector/a que tenga asumida la Presidencia en el Comité de Seguridad y Salud, quien ejercerá la presidencia de esta Comisión.”

Debe decir:

“Persona que designe el rector/a para ejercer la Presidencia de esta Comisión.”

Quedando, finalmente, redactado en los siguientes términos:

**PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE
CONFLICTOS INTERPERSONALES Y ACOSO
PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Miguel Hernández de Elche es una institución pública entre cuyos objetivos se encuentra el fomento y la transmisión de valores, así como la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, mostrando su compromiso con la igualdad y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas. La compleja actividad universitaria que genera constantes cambios y nuevos retos, con objetivos cada vez más competitivos, el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores, pueden ser consecuencia, en algunos casos, no sólo de progreso y excelencia, sino a su vez de la aparición de nuevos riesgos conocidos hoy en día como "riesgos psicosociales", riesgos que se acentúan de forma creciente en nuestra sociedad y que tienen una gran importancia en la salud de las personas y en las organizaciones. Para ello, la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones, mediar y erradicarlas cuando aparezcan.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y

“The Vice-Rector who is in charge of the Presidency of the Committee of Health and Safety Committee shall act as president of this Committee.”

Must say:

“The person appointed by the Rector shall act as the president of this Committee.”

Ultimately reading as follows:

**PROTOCOL FOR THE PREVENTION AND
ACTION AGAINST SITUATIONS OF
INTERPERSONAL CONFLICT AND
PSYCHOLOGICAL WORKPLACE
HARASSMENT OF THE MIGUEL HERNÁNDEZ
UNIVERSITY OF ELCHE**

STATEMENT OF REASONS

The Miguel Hernández University of Elche is a public institution whose goals include to promote and transmit values, as well as to train and fully develop the people who comprise the university community, showing its commitment to equality and non-discrimination, and to respect people's fundamental rights.

The complex university activity that generates constant changes and new challenges, with increasingly competitive goals, the myriad of tasks, new demands and skills for the optimal performance at every position, intense interpersonal and group relationships and many other factors, can be the result, in some cases, not only of progress and excellence, but also of the appearance of new risks known nowadays as “psychosocial risks”. These risks are gradually being exacerbated in our society and have great importance for the health of the people and organisations. Thus, the Miguel Hernández University of Elche acknowledges the need to prevent these situations, mediate and eradicate them as soon as they appear.

The Spanish Constitutions recognises as fundamental rights of the Spanish people: a person's dignity (article 10), as well as their physical and

moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

La Universidad Miguel Hernández de Elche manifiesta mediante el presente Protocolo una actitud de tolerancia cero frente a la violencia, física o psíquica, o cualquier conducta inapropiada que en general se ejerza en el ámbito de la comunidad universitaria. En particular, entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en el mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, condenando el ordenamiento jurídico ante cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo.

Asimismo, desde el plano de la protección de la salud en el trabajo, el artículo 4.7º, apartado d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de

moral integrity which may under no circumstances be subjected to tortures or inhumane or degrading penalties or treatment (article 15); and the right to honour, to personal and family privacy and self-image (article 18); and it entrusts in the public authorities, in article 40.2, to ensure safety and hygiene at work.

Implementing the mentioned principles includes enacting, among others, Spanish Law 7/2007, of 12 April, on the Basic Statute of the Public Employee, whose article 95 point 2 classifies workplace harassment as a very serious disciplinary offence (article 95.2, letter o).

This behaviour has been sanctioned in the recent amendment of the Criminal Code by way of Spanish Organic Law 5/2010, of 22 June, which modifies Spanish Organic Law 10/1995, of 23 November, which states in preamble XI, that “workplace harassment is included as a crime of torture and against moral integrity. Workplace harassment is understood as the psychological or hostile harassment in the context of any work activity conducted by university or other government-funded institution employees that humiliates the person who suffers it, leading to situations of severe offense to dignity.”

With this protocol, the Miguel Hernández University of Elche expresses an attitude of zero tolerance towards physical or psychological violence, or any general inappropriate behaviour that takes place in the university community. In particular, among the situations of psychosocial risk that has had the greatest impact in the world of work relationships are behaviours of workplace harassment. The evolution of society, the complexity of the labour market and social awareness have led to heightened considerations of this type of behaviour, reflected in the legal system condemning any manifestation of harassment that originates at the workplace.

Likewise, from the field of protecting health in the workplace, article 4.7, section d) of Spanish Law 31/1995, of 8 November, on the Prevention of Occupational Hazards, recognises any work characteristics that affect the magnitude of the risks

riesgos para la seguridad y la salud, todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona que trabaja.

Finalmente, en el ámbito europeo, se destacan entre numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Estas referencias normativas plantean no sólo la actualidad de esta problemática, sino la necesidad de hacer frente a la misma en todos los ámbitos, incluyendo el de las Universidades; por un lado, declarando la no aceptación de las conductas de acoso e inapropiadas, y por otro, planteando acciones de prevención y de actuación frente a éstas cuando se produzcan.

La adopción de Protocolos de actuación en esta materia, han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Europeo para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo y convivencia saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad y el deber de prevenir y reaccionar ante las conductas de acoso y violencia en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo. Por tanto acuerda, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud, en el que son miembros del mismo y están representados los órganos de representación de los trabajadores, aprobar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa europea, nacional y autonómica en la materia.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

that the worker is exposed to as working conditions that can have a significant impact in the generation of risks for safety and health, including characteristics related to work organising and planning.

Lastly, on a European level there are numerous specific references to workplace harassment. These include the Resolution of the European Parliament on moral harassment at the workplace (2001/2339), which recommends that the public authorities of each country should put effective prevention policies into place to solve the issues it creates. These regulatory references do not only reveal that this issue is in vogue, but also the need to tackle it in all fields, including universities; on one hand, declaring the non-acceptance of harassment and inappropriate behaviour, and on the other, proposing actions of prevention and action against them when they take place.

The implementation of action protocols on this issue has received significant backing by the European Framework Agreement of 15 December 2006 on how to handle harassment and violence at work.

For the purpose and with the commitment to ensure respect for people and their dignity in workplace environments and healthy co-existence, as well as responding to possible situations of conflict and without prejudice of other types of supplementary measures being implemented, the Governing Board of the Miguel Hernández University of Elche recognises the need and duty to prevent and react to behaviours of harassment and violence at work in its realm, whether academic, scientific or administrative. It therefore agrees, with prior consultation and participation of the Committee for Safety and Health, whose members include worker representation bodies, to approve a protocol for the prevention and action against situations of conflict as a legal instrument to fight against these types of behaviours if they were to take place at this university, thus meeting the relevant requirements of European, national and regional regulation.

CHAPTER I. GENERAL PROVISIONS

Art. 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, propiciando una solución en el seno de la propia Universidad, a fin de contribuir al mantenimiento del buen clima laboral entre las personas que integran la comunidad universitaria.

2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal investigador, el personal investigador en formación y el personal de apoyo a la investigación, siempre que mantenga relación jurídica con la Universidad y desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- d) Cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, preste sus servicios en el ámbito de la UMH, siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria.
- e) En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales; se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Art. 1. Purpose and scope of application

1. The goal of this Protocol is to establish measures that help prevent and detect behaviours that could lead to a situation of workplace harassment, as well as to establish an internal and streamlined procedure to solve situations of conflict that arise. This provides a solution within the university itself, thus contributing to maintain a good work environment among those who comprise the university community.

2. The Protocol shall generally be applicable to all the staff of the Miguel Hernández University of Elche, and in particular, to:

- a) Teaching and research staff, both university and other government-funded institution employees.
- b) Administration and services staff, both university and other government-funded institution employees.
- c) Research staff, research staff in training and research support staff, as long as they have a legal relationship with the university and carry out their activity in its organisational structure.
- d) Any person who, even under the legal dependency of a third party, provides their services in the scope of the UMH, as long as the defendant of the case at hand is a member of the university community.
- e) Article 24 of the Occupational Hazard Prevention Act and its development regulations (Spanish Royal Decree 171/2004, of 30 January), which establishes the coordination obligations of corporate activities, shall be applicable to staff from external companies who have been contracted and provide services at the Miguel Hernández University of Elche; the following aspects will be taken into account:

- Las empresas externas contratadas por la UMH serán informadas de la existencia de este protocolo.

- Cuando se ponga de manifiesto la existencia de un caso de posible acoso laboral/conflicto interpersonal entre personal de la UMH y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, para que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

Se excluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo los conflictos que afecten a todo aquel personal que no tenga relación jurídica contractual o administrativa con la Universidad.

3. El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad Miguel Hernández

Art. 2. Principios generales

1. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato correcto, respetuoso y digno en la comunidad universitaria, creando un entorno de trabajo exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida, la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

2. La Universidad Miguel Hernández de Elche llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de la comunidad universitaria en caso de que se produzca una situación de conflicto interpersonal que puedan desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.

3. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en

- External companies contracted by the UMH shall be informed of the existence of this protocol.

- The mechanisms of corporate coordination will be applied when a case of potential workplace harassment/interpersonal conflict arises between staff from the UMH and from the external contracted company. Thus, there will be reciprocal communication of the situation, so that each party applies their respective procedure and executes the relevant corrective measures.

Conflicts that affect staff that has no contractual or administrative legal relationship with the university is expressly left out from the scope of application of this protocol.

3. This protocol shall be applicable at any centre, workplace or physical or virtual space that is part, in a permanent or temporary way, of the organisational structure of the Miguel Hernández University.

Art. 2. General principles

1. The Miguel Hernández University commits to ensure that all people receive appropriate, respectful and dignified treatment in the university community, creating a work environment free of all harassment and violence. In this sense, it will ensure the maintenance of a structure and forms of organisation that prevent harassment (participative, of shared responsibility, clear in assigning duties, with measures that facilitate the reception, prevention and action against situations of conflict, etc.), as well as the design and planning of policies and training programmes tailored to this purpose.

2. The Miguel Hernández University of Elche will conduct all necessary actions for the effective protection of the university community when there is a situation of interpersonal conflict that may lead to a case of workplace harassment.

3. The Miguel Hernández University commits to safeguard the right to privacy and confidentiality when submitting any complaint regarding

relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso o en conductas inapropiadas, así como en los procedimientos que se desarrollen al efecto.

4. Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de una organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la Universidad Miguel Hernández de Elche, o bien ser representada por una persona de su elección, nombrada al efecto, quien le podrá acompañar durante todas y cada una de las fases del proceso.

5. Las estructuras universitarias deberán prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

6. La aplicación del presente Protocolo se producirá sin perjuicio del derecho que corresponde a las personas implicadas de poder activar las acciones legales oportunas previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 3. Definiciones

1. Conflicto: interacción de personas interdependientes, en el ámbito laboral, que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores, y que identifican a la otra parte como un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma sus derechos laborales y/o su dignidad, experimentando dificultad para defenderse de esta situación.

2. Acoso psicológico en el trabajo: Se conoce como acoso psicológico o moral en el trabajo – en su terminología inglesa “mobbing”- como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquélla, desde una posición de poder, no necesariamente jerárquico, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, como un riesgo para su salud.

conflictive situations that may eventually lead to harassment or inappropriate behaviours, as well as during the procedures developed for this purpose.

4. Any person affected by this procedure may request to be represented by the trade union of their choice, with representative capacity at the Miguel Hernández University of Elche, or by the person of their choice, named for this purpose, who may accompany them during all the phases of the process.

5. The university departments must collaborate with the bodies in charge of developing the intervention procedure.

6. This protocol will be applied without prejudice of the right of those involved to initiate the relevant legal actions available in the current legal system.

Art. 3. Definitions

1. Conflict: Interaction between independent people in the work environment, who sense an opposition of interests, goals and/or values. One party identifies the other as an obstacle to achieve their goals, at least one of the parties feels that the resulting situation undermines their labour rights and/or their dignity and they are having difficulties to defend themselves in this situation.

2. Psychological workplace harassment: Psychological or moral workplace harassment – mobbing – is understood as being exposed to behaviours of intense psychological violence aimed in a repeated and prolonged way towards one person or several people, on behalf of others who act before them from a position of power (not necessarily hierarchical), for the purpose or in order to create a hostile or humiliating environment that disrupts the working life of the victim. Said violence takes place in the context of a work relationship, thus entailing both an attack on the personality, dignity or physical or psychological integrity of the person, as well as a risk for their health.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico en el trabajo/mobbing se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones imprecisas) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

In this context, all the conditions mentioned in the definition must be met for a behaviour to be classified as psychological workplace harassment/mobbing.

Thus, the following will not be considered psychological harassment/mobbing:

- Behaviours that take place in an equal relationship and establish a conflict between the parties in the working environment, either isolated cases at a specific time, or in a more permanent way. Obviously, all conflict impacts the working environment, takes place in that context and affects the organisation and the working relationship; but it cannot be considered mobbing if it does not meet the conditions of the definition.

- Actions of violence at work executed from a prevailing position of power over the victim, but which do not take place repeatedly and which are not prolonged in time. There can be true situations of “psychological abuse at work”, similar to those classified as mobbing, but without the required component of repetition and duration, either because they really are isolated cases or because they have been reported at an early stage.

As violent behaviours, they must be equally prevented and/or stopped as soon as possible and, where necessary, sanctioned; but not as mobbing, as they do not meet the necessary characteristics. It must be noted that if these situations are not solved swiftly, they can become chronic, and can evolve into a situation of true harassment.

- Likewise, behaviours that are considered not to represent violent behaviour due to their characteristics will not be considered harassment, even when it appears like they could be included in the definition (for example, well-founded warnings for not doing one’s work properly if there are no inappropriate attacks), or when the evidence submitted is not robust, even if real.

En el *anexo I* del presente documento se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

CAPÍTULO II. LA COMISIÓN DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (CASAPT)

Art 4. Objeto

La Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante CASAPT) se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

Art. 5. Composición

1. La CASAPT estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados, en su caso, por el Rector/a, por un período de cuatro años:

Miembros natos:

- Persona que designe el Rector/a para ejercer la Presidencia de esta Comisión.
- La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Director/a de la Unidad de Igualdad, que podrá delegar en Personal Profesional en materia de Igualdad, quien ejercerá la secretaría.
- Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, formarán parte de dicha comisión:

Si la persona denunciada pertenece al colectivo del PDI.

- Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PDI o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.

Appendix I of this document includes a list of “typical” harassment behaviours, for greater clarification of this occurrence.

CHAPTER II. THE COMMITTEE OF ACTION AGAINST SITUATIONS OF PSYCHOLOGICAL WORKPLACE HARASSMENT (CASAPT)

Art 4. Purpose

The Committee of Action against situations of Psychological Workplace Harassment (hereinafter CASAPT) was created as a channel to investigate and clarify reported situations, for the purposes of verifying the conflictive situation and producing a diagnosis that makes it possible to pass the relevant legal measures according to its legal classification, including recommendations for its resolution.

Art 5. Structure

1. The CASAPT will be comprised by the following members. These shall be named, where appropriate, by the Rector and for a four-year term:

Ex officio members:

- The person appointed by the Rector to be the president of this Committee.
- The person of the Prevention Service in charge of the field of Ergonomics and Applied Psychology.
- The director of the Unit of Equality, who may delegate this position to a worker who is a professional on the issue of Equality, who shall be the secretary.
- A specialised legal expert and member of the university community.

In addition, the following will be part of said committee:

If the defendant belongs to the Teaching and Research Staff (PDI).

- Prevention designee, who must be a representative of the PDI board or Company Committee, depending on the legal connection of the defendant or employee.

Si la persona denunciada pertenece al colectivo PAS.

- Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PAS o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.

Si la persona denunciada pertenece al colectivo PI.

- Delegado/a de Prevención, representante del Comité de Empresa.

Para el resto de situaciones,

- Delegado/a de prevención designado al efecto.

Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

A los miembros de la CASAPT les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

2. La CASAPT podrá recabar el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- Médico/a responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos de la UMH en lo referente a información técnica de tipo genérico y nunca personal. La persona denunciante podrá, si lo estima oportuno, aportar informes de resultados de reconocimientos médicos o psicológicos.

- Especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada.

- Cualquier persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la UMH o de cualquier entidad externa.

La comisión rubricará el correspondiente documento de confidencialidad respecto de los asuntos, informes y conversaciones de los que tengan conocimiento por su actuación.

Art. 6. Funciones

1. La CASAPT es un órgano técnico y especializado, con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de conflictos interpersonales. La CASAPT no es un órgano instructor ni despliega competencias disciplinarias.

If the defendant belongs to the Administrative and Service Staff (PAS).

- Prevention designee, who must be a representative of the PAS board or Company Committee, depending on the legal connection of the defendant or employee.

If the defendant belongs to the Research Staff (PI).

- Prevention designee, who must be a representative of the Company Committee.

For all other situations,

- Prevention designee appointed for this purpose.

Replacements will be appointed to solve issues of incompatibility or justified absence which may take place while a case is being addressed.

The cases of abstention or challenge listed in articles 28 and 29 of the legal system applicable to Public Administration and the Common Administrative Procedure will be applicable to the members of the CASAPT.

2. The CASAPT may request the technical advice of the following people:

- The doctor in charge of monitoring the health of the public employees of the UMH regarding generic technical, and not personal, information. If they so choose, the complainant may provide reports on the results of medical or psychological examinations.

- Experts in Ergonomics and Applied Psychosociology.

- Any person that has special qualification to settle the conflict, whether from the UMH or any external entity.

The committee will initial the corresponding confidentiality document on the issues, reports and conversations that they are aware of in carrying out their activity.

Art. 6. Duties

1. The CASAPT is a technical and specialised body with enquiry, investigation, verification, notification and proposal powers on the issue of interpersonal conflicts. The CASAPT is not the body in charge of recommending applicable penalties and does not have disciplinary powers.

2. Las funciones de la CASAPT son las siguientes:

- a) Investigación para el esclarecimiento de los hechos manifestados en las reclamaciones presentadas en materia de conflictos interpersonales, pudiendo utilizar todos los medios admitidos en derecho.
- b) Elaboración de una respuesta ágil y rápida, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la reclamación.
- c) Protección de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se deriven de esta situación, pudiendo proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.

3. Para el ejercicio de la función de investigación, el Rector designará la persona responsable de llevar a cabo dicha fase del procedimiento.

4. La persona designada para la realización de la fase de investigación contará con el asesoramiento de los miembros Natos de la CASAPT que entienda pertinente.

5. Para el ejercicio de estas funciones la CASAPT estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa.

Art. 7. Funcionamiento

La CASAPT actuará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en materia de órganos colegiados.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO

Art. 8. Iniciación

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa o a través de representante, un escrito ante la presidencia de la CASAPT, comunicando la posible existencia de una situación de conflicto interpersonal en el plazo máximo de tres meses contados desde que se produjo el último incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación. Para ello, se podrá utilizar el modelo de escrito que se adjunta al presente documento como *anexo II*.

2. The duties of the CASAPT are the following:

- a) To investigate and clarify the events stated in complaints submitted on the issue of interpersonal conflicts. All means offered by the law can be used.
- b) To produce a streamlined and fast response, protecting the privacy and dignity of the people involved in the complaint.
- c) To protect the alleged victim's health and safety, taking into account the possible physical and/or psychological consequences derived from the situation. They may propose any relevant preventive and organisational measures.

3. To carry out their investigative duty, the Rector will appoint a person in charge of conducting said phase of the procedure.

4. The person appointed to perform the investigation phase will have the support of the relevant ex officio members of the CASAPT.

5. To carry out these duties, the CASAPT is equipped with the necessary resources and competences to ensure regulatory compliance.

Art. 7. Functioning

The CASAPT will act in accordance with Spanish Law 30/1992, of 26 November, on the Legal System applicable to Public Administration and the Common Administrative Procedure on the issue of collegiate bodies.

CHAPTER III. PROCEDURE

Art. 8. Initiation

1. Any person within the scope of application of this protocol may submit to the presidency of the CASAPT directly, or through a designee, a brief communicating the potential existence of a situation of interpersonal conflict in no more than three months from the moment the last incident or incidents that led to the complaint took place. The template attached to this document as appendix II may be used for this purpose.

- a) Asimismo, podrán presentar escrito de la posible existencia de conflicto:
- b) Cualquier órgano de gobierno unipersonal de la Universidad o las personas responsables de estructuras administrativas de la Universidad que, por su actividad, detecten o tengan conocimiento del conflicto.
- c) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UMH.
- d) Las organizaciones sindicales con representación en la Universidad Miguel Hernández de Elche, siempre que acrediten que cuentan con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.

3. Al escrito de denuncia se adjuntará, en sobre cerrado la documentación pertinente a dicha solicitud. La comunicación de la existencia de conflicto se realizará por escrito, dirigido al Presidente de la CASAPT, a través del Registro General o Registros Auxiliares de la Universidad, y de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, haciendo constar los datos personales y profesionales de la persona afectada, así como la relación existente entre la persona denunciante y la persona/s denunciada/s, la descripción pormenorizada de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación y el período de tiempo en el que se produjeron las conductas. Asimismo, podrá presentar cuanta documentación considere pertinente. Junto con dicha documentación deberá acompañarse el documento relacionado como anexo III de este documento.

4. Recibido el escrito, en un plazo máximo de 5 días hábiles, corresponde a la persona del Servicio de Prevención, miembro nato de la Comisión, la realización de un informe inicial de valoración de la situación.

5. De dicho informe se dará traslado a la CASAPT, quien, en un plazo máximo de 5 días, resolverá:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - i. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - ii. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - iii. Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

- a) Likewise, the following may submit the brief on the potential existence of conflict:
- b) Any single-member governing body of the university or the people responsible for the university's administrative departments who, due to their activity, detect or have knowledge of the conflict.
- c) The Service for the Prevention of Occupational Hazards of the UMH.
- d) Trade unions with representation at the Miguel Hernández University of Elche, as long as they accredit having the express and written consent of the person concerned.

3. The complaint brief must be accompanied, in a sealed envelope, by the relevant documentation of said request. Communicating the existence of conflict will be done in writing, directed at the president of the CASAPT via the General Register or the Auxiliary Registers of the university in accordance with Spanish Law 30/1992. It must include the personal and professional data of the person concerned, as well as the relationship between the complainant and the defendant(s), a detailed description of the relevant events or actions and the timeframe in which the behaviours took place. Likewise, they may submit as much documentation as they deem relevant. As well as said documentation, the related appendix III of this document must also be included.

4. Having received the brief, the person at the Service for Prevention and ex officio member of the Committee must produce an initial report assessing the situation in no more than five working days.

5. The CASAPT shall be notified of said report and, in no more than five days, will decide:

- a) To file the complaint due to any of the following circumstances:
 - i. Withdrawal by the complainant (except if they can continue with the investigation ex officio).
 - ii. Lack of purpose or evidence.
 - iii. That the contents of the complaint may be taken as resolved due to prior proceedings.

b) Si del análisis de la denuncia se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante APT) y tipificada en la normativa existente, se propondrá bien el traslado a otro protocolo de actuación o a la elaboración de informe con la medidas que correspondan.

c) Si del análisis de la denuncia se deduce que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal se iniciará la fase de mediación siempre que medie acuerdo expreso de las partes implicadas.

d) Si del análisis de la denuncia se deduce que existen indicios claros y suficientes o dudas razonables sobre la existencia de acoso laboral, la CASAPT iniciará la investigación de los hechos denunciados.

Art. 9. Fase de mediación

1. La CASAPT, a la vista de la documentación examinada, decidirá, en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción, si es conveniente o no intentar la resolución del conflicto a través de un procedimiento de mediación entre las partes. En tal caso, la CASAPT propondrá 3 mediadores, y recabará el acuerdo previo de las partes implicadas, y de contar con el mismo, le remitirá el escrito de reclamación.

De no existir acuerdo por las partes en cuanto a la mediación, el proceso se dirigirá al regulado en el artículo siguiente, de investigación.

La actuación del mediador no podrá exceder de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la recepción de la documentación entregada por la CASAPT.

2. Si el trámite de mediación concluye con acuerdo, acabará el procedimiento y la CASAPT cesará en sus actuaciones.

3. Si el trámite de mediación concluyera sin acuerdo, el mediador comunicará por escrito ante la CASAPT el resultado de la mediación y se iniciará la fase de investigación.

4. Si durante el trámite de mediación se observaran indicios de la existencia de Acoso Psicológico en el Trabajo, el mediador lo comunicará por escrito a la CASAPT y se reanudará el cómputo del plazo establecido para las actuaciones y se procederá a la fase de investigación de los hechos denunciados.

b) If the complaint analysis reveals that an offence other than Psychological Workplace Harassment (hereinafter PWH) has been committed, its transfer to another action protocol or the creation of a report with the relevant measures will be proposed.

c) If the complaint analysis shows there is a labour conflict of an interpersonal nature, the mediation phase will begin as long as there is express agreement by all parties involved.

d) If the complaint analysis shows that there is clear and sufficient evidence or reasonable doubts on the existence of workplace harassment, the CASAPT will begin investigating the reported events.

Art. 9. Mediation phase

1. The CASAPT, in light of the documentation examined, will decide in no more than five working days after receiving it, whether it is convenient or not to try to settle the conflict with a mediation procedure between the parties. In this case, the CASAPT will propose three mediators and will seek prior agreement by all parties involved. If this agreement is obtained, the complaint brief will be sent to the mediators.

If there is no agreement between the parties regarding mediation, the process will go to the phase regulated in the next section: investigation. The activity of the mediator may not surpass 10 working days after receiving the documentation provided by the CASAPT.

2. If the mediation procedure ends with an agreement, it will finish and the CASAPT will stop the proceedings.

3. If the mediation procedure ends without an agreement, the mediator will communicate the mediation result to the CASAPT and the investigation phase will begin.

4. If signs of Psychological Workplace Harassment are observed during the mediation procedure, the mediator will notify this in writing to the CASAPT, the term set for the proceedings will restart and the investigation phase will begin.

Art. 10. Fase de Investigación

1. Si por la tipología de los actos denunciados no procede la mediación entre las partes, o bien desarrollada ésta no se llega a acuerdo o, en el caso que denunciante o denunciado lo requieran, la Comisión deberá emitir un pronunciamiento sobre la situación planteada, realizando cuantas recomendaciones considere pertinentes para la solución del conflicto.

2. En esta fase intervendrá única y exclusivamente la persona designada por el Rector, quien procederá a recabar los testimonios y documentos que estime necesarios, a los efectos de calificar las conductas denunciadas, pudiendo contar con el asesoramiento de alguno de los miembros natos de la comisión. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados – denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

3. Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, se podrán recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

4. Cuanta documentación e información se recopile en la fase de investigación obrará, única y exclusivamente, en poder de la persona designada para llevar a cabo la misma, no pudiendo dar traslado de dicha documentación al resto de miembros de la comisión, excepto los informes que se elaboren al respecto.

Art. 11. Fase de Resolución

1. Finalizada la fase anterior, y a la vista del informe elevado por la persona encargada de la fase de investigación, la CASAPT adoptará la propuesta de resolución provisional en un plazo no superior a 45 días hábiles desde la fecha de recepción de la reclamación.

Art. 10 Investigation phase

1. If mediation between the parties is not possible due to the nature of the reported events, no agreement has been reached in the mediation phase or either the complainant or defendant so desire, the Committee must issue a statement on the situation at hand, proposing as many recommendations as are necessary to settle the conflict.

2. The person appointed by the Rector will be the sole person to act in this phase. They will gather all necessary testimonies and documents in order to classify the reported behaviours and may rely on the advice of any of the ex officio members of the Committee. In the information gathering process, which must be performed with the greatest speed, confidentiality, secrecy and with the participation of all parties involved, it may be necessary to interview the people affected – complainant and defendant – and possibly other witnesses or other staff of interest, if any. In any case, investigating the complaint must be done with the greatest sensitivity and respect towards the rights of each of the affected parties, both the claimant and the supposed harasser.

3. All evidence, reports or documents needed to verify the events related to the conflict may be gathered in addition to the testimonies and documents, and added to the record.

4. Any documentation and information gathered in the investigation phase will exclusively be handled by the person appointed to conduct it. Said documentation may not be transferred to other members of the Committee, except for the reports produced on the case.

Art. 11. Resolution phase

1. Once the previous phase comes to an end, and in light of the report issued by the person in charge of the investigation, the CASAPT will produce a provisional resolution proposal in no more than 45 working days after receiving the complaint. Said

Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días hábiles.

2. El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de resolución. Dicho informe incluirá los siguientes aspectos:

1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluyendo en su caso, eventuales actuaciones de mediación.

3º. Conclusiones.

4º. Una propuesta razonada del plan de medidas a adoptar.

3. La propuesta de resolución se dará traslado a las partes implicadas, para que, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, puedan formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la solución del conflicto.

4. Consideradas las alegaciones, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, la propuesta de resolución, una vez notificada a las partes, será elevada al Rector/a, a efectos de su aprobación y, en su caso, adopción de las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

5. La persona responsable del seguimiento del plan de medidas propuesto informará a la CASAPT, en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la comunicación, de la ejecución de las mismas. De dicha comunicación se informará al Rector/a y a las partes implicadas.

6. Si la CASAPT concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

CAPÍTULO IV. GARANTÍAS

Art. 12. Deber de secreto y discreción profesional

period may be extended if there is a need for specific technical studies or any other circumstance, but must be completed within 90 working days.

2. The result of the investigation will be laid out in a detailed report which will include the resolution proposals.

Said report will include the following items:

1º. Background of the case, including a summary of the main events and the arguments raised by each of the parties involved.

2º. A summary of the proceedings performed by the Committee, including eventual mediation actions where necessary.

3º. Conclusions.

4º. A reasoned proposal of the plan with the measures to be implemented.

3. The resolution proposal will be sent to the parties involved so that they may issue allegations on the recommendations proposed to solve the conflict in no more than five days after receiving it.

4. After reviewing the allegations, in no more than five days after receiving them and after notifying the parties, the resolution proposal will be sent to the Rector for its approval and, where necessary, for the implementation of the necessary measures in the framework of his or her powers.

5. The person responsible for monitoring the proposed plan of measures will notify the CASAPT of their execution in no more than 15 days after its communication. The Rector and involved parties will be notified of said communication.

6. If the CASAPT concludes that the complaint was issued in bad faith, or that the data or testimonies provided are untrue, it may propose opening the corresponding disciplinary record on the people responsible.

CHAPTER IV. GUARANTEES

Art. 12. Duty of secrecy and professional discretion

1. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

2. La investigación de la CASAPT será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona denunciada.

Art. 13. Medidas cautelares

1. Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la CASAPT podrá solicitar al Rector/a la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo.

Art. 14. Seguimiento, ejecución e informe

2. Corresponderá a la CASAPT el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.

3. Con carácter general, las personas responsables en la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la CASAPT de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.

4. La CASAPT realizará un seguimiento de los casos en los que se haya constatado existencia de APT, con carácter semestral y hasta pasados dos años desde la fecha de propuesta de resolución y durante un período de dos años.

1. The strictest confidentiality will be upheld to respect the right to privacy of all people involved. In particular, all people consulted or notified in the procedures established in this protocol will be required to maintain full confidentiality on the meetings, information received or notified, both in writing and orally, or any other item related to the case of which they have knowledge due to taking part in it. Violating this obligation will have the legal consequences established in current legislation.

2. The investigation of the CASAPT will be conducted with the utmost sensitivity and with respect for the rights of each and every one of the affected parties, both claimant and defendant.

Art. 13. Precautionary measures

1. For preventive reasons and in the process of this procedure, the CASAPT may request the Rector to take precautionary measures in order to avoid other types of issues or the aggravation of the initial situation. These measures may include agreeing to separate the parties in the workplace.

Art. 14. Monitoring, execution and report

1. It will be the responsibility of the CASAPT to monitor the execution and compliance with the proposed measures aimed at solving situations of conflict.

2. In general, the people responsible for the execution and compliance with the proposed measures will inform the CASAPT of the resolutions implemented, ensuring due protection of the privacy of the people involved.

3. The CASAPT will monitor the cases where the existence of PWH has been verified every six months until two years have passed since the proposed resolution.

5. En caso de archivo del expediente, en aplicación de la garantía de indemnidad, se podrá llevar un seguimiento, a petición de cualquiera de las partes, por un plazo de 6 meses.

Art. 15. Medidas de actuación y Prevención del Acoso

La Universidad promoverá y ejecutará programas específicos dirigidos a:

1. Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
2. Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
3. Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
4. Difundir información a través de la intranet de la Universidad y de otros medios de comunicación.
5. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
6. Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
7. Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
8. Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
9. Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos de la Universidad.
10. Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos

4. If the record is filed, it may be monitored for a six-month period on petition of any of the parties, in order to ensure indemnity.

Art. 15. Harassment Action and Prevention measures

The university will promote and implement specific programmes aimed at:

1. Providing suitable training on preventing and solving conflicts, aimed especially at people in charge of teams, so they can recognise and address potential conflicts at their source.
2. Integrating in the continuous training of leaders a clear definition of “mandatory” behaviours and “prohibited” behaviours, both in their role as leaders and in the behaviour of their team members.
3. Organising specific training activities for groups of people responsible for units or bodies involved in the prevention and management of cases of harassment on one hand, and for union representatives on the other. These must provide enough information to clarify the university’s philosophy regarding zero tolerance towards certain behaviours linked to workplace harassment and the procedures established for its prevention and/or resolution.
4. Disseminating information through the university’s website and other means of communication.
5. Producing informative documents on risk and preventive measures and disseminating them extensively.
6. Performing information sessions for public employees to explain their rights, the regulations and laws that protect them, the established penalties and the procedure for activating the protocol. And secondly, notifying them of the liabilities they can incur in the event of false or unfounded complaints.
7. Providing information on the existence of the harassment protocol and the website where it can be found.
8. Providing information on the existence of the harassment protocol in the welcome manuals.
9. Producing targeted dissemination tailored to the different university groups.

acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

Art. 16. Recursos y suspensión

1. Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.
2. La aplicación del Protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Información

Con el fin de facilitar el acceso a toda la comunidad universitaria, se incorporará en la web de la UMH un apartado dedicado a la difusión de información sobre el presente Protocolo, así como sobre la prevención del acoso y de las conductas inapropiadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Formación

La UMH facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso a todas las personas con responsabilidades jerárquicas a nivel docente o administración, para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Evaluación

El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASAPT, del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

DISPOSICIÓN FINAL.

Entrada en vigor

ÚNICA.- El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOUMH.

ANEXO I

10. Providing information on the existence of tools that, where necessary, can be used by the allegedly harassed to place specific situations of the alleged harassment on record.

Art. 16. Appeals and termination

1. This procedure shall not replace, interrupt or expand the terms for claims and appeals established in current legislation before other administrative or jurisdictional bodies.
2. The application of the protocol will be terminated as soon as there is knowledge of the existence of any other administrative or judicial procedure on the same issue.

ADDITIONAL PROVISIONS

FIRST ADDITIONAL PROVISION

Information

In order to facilitate access to all the university community, a section dedicated to the dissemination of information in this protocol, as well as on the prevention of harassment and inappropriate behaviours, will be added to the website of the UMH.

SECOND ADDITIONAL PROVISION

Training

The UMH will provide training on preventing, detecting and dealing with harassment to all people with hierarchical responsibilities on a teaching or administrative level, so that they can better detect these cases in their work teams.

THIRD ADDITIONAL PROVISION

Assessment

This protocol may be revised on petition of the CASAPT, the Committee for Health and Safety, the Service for the Prevention of Occupational Hazards or any other single-member governing body with competences on the subject matter of this protocol.

FINAL PROVISION.

Entry into force

UNIQUE.- This protocol will enter into force the day after being published in the official gazette of the UMH (BOUMH).

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) *Conductas consideradas como acoso laboral*

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incommunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprender reiteradamente al trabajador/a delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) *Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)*

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

*Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

APPENDIX I

Reference list of behaviours that constitute, or do not constitute, workplace harassment*

A) *Behaviours that constitute workplace harassment*

- Continuously leaving the worker without actual work or incommunicado, without any legitimate justification.
- Issuing orders that are impossible to fulfil with the means assigned to the worker.
- Working on tasks that are useless or do not have productive value.
- Retaliatory actions against workers who have issued complaints, denunciations or lawsuits against the organisation, or against people who have collaborated with the claimants.
- Repeatedly insulting or belittling a worker.
- Repeatedly reprimanding the worker in front of other people.
- Spreading false rumours on their work or private life.

B) *Behaviours that do not constitute workplace harassment (without prejudice to the fact that they may represent other violations)*

- Significant modifications of working conditions for no reason and without following the legally established procedure.
- Pressure to increase the working hours or perform certain jobs.
- Despotic behaviours indiscriminately aimed at several workers.
- Conflicts during strikes, protests, etc.
- Isolated and successive offences by several individuals with no coordinating between them.
- Warnings, without disparaging the worker, for not performing their job properly.
- Personal and union conflicts.

* Taken from Technical Criterion 69/2009 on the activities of the Labour and Social Security inspectorate on the issue of workplace harassment and violence.

APPENDIX II

COMPLAINT TEMPLATE

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA

DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos

NIF

Teléfonos de contacto:

**DIRECCIÓN A EFECTOS DE
COMUNICACIONES:**

DATOS PROFESIONALES:

Su vinculación con la Universidad es como
personal:

Funcionario	<input type="checkbox"/>
Laboral	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

**DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y PERÍODOS
EN LOS QUE SE PRODUCEN:**

SOLICITO

Que se estudie la documentación que anexo al presente escrito en sobre cerrado, al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contiene (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

**PRESIDENTE DE LA CASAPT
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.**

ANEXO III (*)

D/D^a

.....

....., con DNI

Autorizo a la Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en el ámbito de las competencias que se le atribuyen en el Protocolo, a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y

CLAIMANT:

PERSONAL DETAILS OF THE CLAIMANT:

Name and surname/s

I.D. number

Contact phone number

**ADDRESS FOR THE PURPOSE OF
COMMUNICATINOS:**

PROFESSIONAL DATA:

Your connection to the university is as:

University employee

Other government-funded institution employee

Other

**DESCRIPTION OF THE EVENTS AND WHEN
THEY TOOK PLACE:**

I HEREBY REQUEST

For the documentation attached to this brief in a sealed envelope, in order to ensure the confidentiality of the data therein (Spanish Organic Law 15/1999, of 13 December, on the protection of personal data), to be examined

In Elche, on.....of....., 20.....

SIGNATURE OF THE INTERESTED PARTY

**PRESIDENT OF THE CASAPT
MIGUEL HERNÁNDEZ UNIVERSITY OF ELCHE**

APPENDIX III (*)

I,.....,

with I.D. no.....

Authorise the Committee for Action against situations of Psychological Workplace Harassment of the Miguel Hernández University of Elche, in the scope of the competences assigned to said

analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*.

Del mismo modo expreso que:

a) Conozco el contenido del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.

b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

(* *introducir en el sobre cerrado junto con toda el relato de hechos y documentación aportada.*

Committee in the protocol, to carry out all actions aimed at assessing and analysing the circumstances derived from my request for intervention by performing the duties attributed to the Committee by application of the *Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflicts and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University of Elche*.

Furthermore, I also state that:

a) I am aware of the contents of the *Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflicts and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University of Elche*, regarding the resulting rights and duties, as well as the effects that its application can cause.

b) I have been informed of the duty of professional secrecy and the right to confidentiality of my personal and/or medical data of all the staff involved in initiating the *Protocol for the prevention and action against situations of interpersonal conflict and psychological workplace harassment of the Miguel Hernández University of Elche*

In Elche, on.....of....., 20.....

SIGNATURE OF THE INTERESTED PARTY

(* *place in the sealed envelope along with the description of the facts and the documentation provided.*