

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Medio Ambiente, Mar Menor, Universidades
e Investigación
Universidad de Murcia

3316 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-826/2023 por la que ordena la publicación de la modificación del Reglamento de Convivencia de la Universidad de Murcia en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Consejo de gobierno de la Universidad de Murcia, en la sesión celebrada el día 3 de marzo de 2023, aprobó el Reglamento de Convivencia de la Universidad de Murcia y, en sesión celebrada el 16 de mayo de 2023, aprobó la modificación de la Disposición Transitoria del Reglamento.

Vistas las anteriores consideraciones, este Rectorado

Resuelve:

Ordenar la publicación del texto íntegro de dicho Reglamento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, cuyo texto figura en anexo a esta Resolución.

Murcia, 24 de mayo de 2023.—El Rector, José Luján Alcaraz.

Reglamento de convivencia de la Universidad de Murcia

Preámbulo

La Ley 3/2022, de 24 de marzo, de Convivencia Universitaria, tiene entre otras finalidades establecer unas bases para que cada universidad luego las traslade a sus propias Normas de Convivencia, que serán de obligado cumplimiento para toda la comunidad universitaria, y cuyo contenido mínimo la Ley específica. Se considera que dichas Normas de Convivencia serán un instrumento básico para favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario.

El preámbulo de la Ley de Convivencia Universitaria señala que, las Normas de Convivencia deberán ajustarse a principios básicos como el respeto y protección a las personas afectadas, la protección de su dignidad, la imparcialidad y el trato justo a todas las partes, la confidencialidad, la diligencia y celeridad del procedimiento, entre otros. A su vez, deberán ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género. Y en relación con las situaciones en materia de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, por racismo o xenofobia o por cualquier otra causa, deberán incluir también medidas de prevención primaria y secundaria, y dispondrán de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas y denuncias. Además, para evitar el mantenimiento de los efectos indeseados mientras se tramitan los procedimientos, y para asegurar la eficacia de la resolución, se contempla la posibilidad de adoptar medidas provisionales e, igualmente, se prevé el desarrollo de medidas de acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas.

La Ley de Convivencia Universitaria se estructura en: un Título Preliminar ("Disposiciones generales") y dos Títulos ("De los medios alternativos de solución de conflictos de convivencia" y del "Régimen Disciplinario"); cuatro Disposiciones adicionales; una Disposición transitoria; una Disposición derogatoria; y cuatro Disposiciones finales. La Disposición adicional cuarta "Aprobación de las Normas de Convivencia y de las medidas de prevención y respuesta a la violencia, la discriminación o el acoso", dispone que *"En el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley y en los términos de lo dispuesto por los artículos 3 y 4, las universidades públicas y privadas aprobarán sus Normas de Convivencia, que incluirán las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Las universidades podrán incorporar a dichas Normas de Convivencia aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes, en todo caso ajustándolas a lo dispuesto por esta ley."*

La Universidad de Murcia, dando cumplimiento a ello y de conformidad con las facultades que le reconoce la Disposición final segunda de la Ley de Convivencia Universitaria y de acuerdo con su Código Ético, viene a desarrollar con el presente Reglamento tal mandato, con el objeto de garantizar una convivencia adecuada dentro de nuestra Universidad y entre todos los miembros de su comunidad.

ÍNDICE

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Fines

Artículo 4. Criterios de interpretación

Artículo 5. Medidas de Prevención frente a la violencia, la discriminación o el acoso

TÍTULO II

Medios de solución de los conflictos de convivencia

Artículo 6. Comisión de Convivencia

Artículo 7. Funciones de la Comisión de Convivencia

Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión de Convivencia

Artículo 9. Causas de abstención y recusación

Artículo 10. Bases generales del procedimiento de actuación de la Comisión de Convivencia

Disposición adicional primera. Referencias normativas y orgánicas

Disposición adicional segunda. Comisión Provisional de Convivencia

Disposición transitoria. Procedimientos ya iniciados

Disposición derogatoria única

Disposición final primera. Modificación del Reglamento de régimen interno de la Inspección de Servicios de la Universidad de Murcia

Disposición final segunda. Entrada en vigor

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

Las presentes normas de convivencia tienen como objeto dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta, en relación con los artículos 3 y 4, de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Las presentes normas de convivencia serán de aplicación a estudiantes, personal docente e investigador, y personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

Estas normas serán de obligado cumplimiento, tanto respecto de actuaciones individuales, como colectivas.

2. Este reglamento será aplicable a quienes sin pertenecer a la comunidad universitaria lleven a cabo cualquier actividad académica o no, debidamente autorizada, ejecuten obras, realicen suministros o presten servicios dentro de las instalaciones de la Universidad de Murcia.

3. El presente reglamento se aplicará tanto en espacios universitarios físicos como en las plataformas, aplicaciones electrónicas y espacios de naturaleza digital de la Universidad de Murcia.

Artículo 3. Fines

Las normas de convivencia de la Universidad de Murcia tienen como finalidad favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el respeto a los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas y por ello promoverán:

a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.

b) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra.

c) La eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica.

e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la universidad de acuerdo con su función de servicio público.

f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.

g) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.

Artículo 4. Criterios de interpretación

En la interpretación y aplicación de las normas de convivencia se tendrá en cuenta:

a) La protección de los derechos humanos y los derechos fundamentales, que se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre dichas materias ratificados por España.

b) Se entenderá que 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

d) En todo caso se considerará discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

e) Si se condicionara un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

f) El tratamiento reservado de las denuncias sobre hechos que pudieran considerarse acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

g) Se considerará actos racistas, xenófobos o intolerantes en la esfera del deporte universitario toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

h) La discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario se interpretará conforme a lo dispuesto en los arts. 2, 7 y 63 del RD-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 5. Medidas de Prevención frente a la violencia, la discriminación o el acoso

1. La Comisión de Convivencia, previa negociación con las representaciones de personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes, y con audiencia de la defensoría universitaria, acordará medidas de **prevención primaria** relativas a la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario.

2. La Comisión de Convivencia, previa negociación con las representaciones de personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes, y con audiencia de la defensoría universitaria, acordará medidas de **prevención secundaria** para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso.

3. La Comisión de Convivencia, en relación con las medidas de prevención primaria y secundaria que pudieran afectar a conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de género, razón de sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género recabará la opinión de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4. La Comisión de Convivencia establecerá **procedimientos específicos** para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación o acoso que se hubieren producido para lo cual podrá recabar el informe de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres o de la

Comisión de Resolución de Conflictos o del Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado, de la Inspección de Servicios y de la Defensoría Universitaria, según las materias objeto de quejas o denuncias.

5. La Comisión de Convivencia de acuerdo con las personas que hubieren solicitado su intervención podrá acordar **medidas provisionales** que eviten la situación de conflicto o convivencia denunciada.

6. La Comisión de Convivencia establecerá medidas adecuadas y oportunas que garanticen a las personas afectadas información sobre sus derechos y el acompañamiento psicológico y jurídico que favorezca su recuperación.

TÍTULO II

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

Artículo 6. Comisión de Convivencia

1. La Comisión se integra por seis miembros, que se designarán por el Consejo de Gobierno, de manera paritaria por representantes del alumnado, personal docente e investigador y del personal de administración y servicios. De la misma forma se designarán seis miembros suplentes (dos por cada grupo) y se irán cubriendo las posibles vacantes o situaciones de imposibilidad o incompatibilidad de actuación. En el mismo acto se designará el orden de prelación de los mismos.

En la designación de cada uno de los distintos sectores representados se tendrá en cuenta que haya un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres y se considerará la idoneidad de su perfil, experiencia previa y elementos favorecedores de la función a desempeñar.

2. Los miembros de la Comisión de Convivencia se designarán por un periodo de cuatro años. No obstante, si antes del vencimiento del mandato, cualquiera de sus miembros dejara de formar parte de la Universidad o del colectivo al que representa, o bien cesase en sus funciones a petición propia, el Consejo de Gobierno podrá designar otra persona, que desarrollará su mandato por el tiempo que reste frente al plazo máximo establecido en este apartado.

3. La composición de la Comisión de Convivencia se renovará, por mitades, cada dos años, manteniendo la representación de todos los sectores.

4. La Comisión de Convivencia ejercerá sus funciones con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

Artículo 7. Funciones de la Comisión de Convivencia

1. Son funciones de la Comisión de Convivencia:

a) La promoción de la utilización de medios alternativos de solución de conflictos de convivencia para que puedan plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o distinto sector, sin perjuicio de las competencias que pudieren tener el Defensor Universitario, la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el resto de servicios universitarios.

b) Tramitar el procedimiento de medios alternativos de solución de conflictos de convivencia y resolver los conflictos como alternativa al régimen disciplinario en aquellos casos no excluidos del mismo.

c) Proponer a las partes, la persona o personas que intervendrán en la aplicación de esos medios alternativos de solución de conflictos de convivencia.

d) Determinar la procedencia de la mediación cuando las partes manifiesten su voluntad de acogerse al mismo en el seno de un procedimiento disciplinario en las situaciones previstas en los arts. 19 c) y 22 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero.

2. Otras funciones

a) Realizar, en su caso, sesiones informativas para comunicar a las personas involucradas la disponibilidad y el alcance de los mecanismos alternativos de solución de conflictos de convivencia.

b) Canalizar las consultas e iniciativas del Personal Docente e Investigador, del Personal de Administración y Servicios y del estudiantado, para la mejora de la convivencia en la Universidad y formular propuestas en este ámbito, sin perjuicio del funcionamiento del Buzón Universitario de la Universidad de Murcia.

c) Desarrollar aquellas funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

3. La Comisión de Convivencia elaborará una memoria anual, de carácter estadístico, que presentará al Claustro de la Universidad de Murcia, sobre los asuntos que considere relevantes en materia de convivencia, pudiendo formular propuestas de mejora. Estos informes cumplirán con los principios previstos en la Ley 3/2022.

Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión de Convivencia

1. En la sesión constitutiva de la Comisión, sus miembros titulares elegirán a las personas que ejercerán la presidencia y la secretaría.

2. La Comisión se dotará de sus propias reglas de funcionamiento. Estas tendrán que ser aprobadas en el plazo de un mes desde la constitución de la Comisión.

3. La convocatoria de la Comisión corresponde a su presidente/a, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días.

4. Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes. Todas las personas que asistan a las sesiones de la Comisión tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de los asuntos allí tratados.

5. La defensoría universitaria será convocada y podrá asistir, con voz, pero sin voto, a las sesiones de la Comisión. Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a unidades de la propia universidad o a personas externas, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

6. La Comisión de Convivencia en sus actuaciones se ajustará a los principios previstos en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, relativos al enfoque de género, respeto y protección de las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción, prevención y prohibición de represalias.

7. La Comisión de Convivencia podrá recabar el auxilio de la Inspección de Servicios y de cualquier Centro o Servicio de la Universidad de Murcia para establecer medidas adecuadas que garanticen a los solicitantes los derechos reconocidos en la Ley.

8. Las actuaciones de la Comisión de Convivencia no estarán sujetas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y se registrarán por los principios de independencia, autonomía y transparencia.

Artículo 9. Causas de abstención y recusación

Son causas de abstención las previstas en el Artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier miembro que conozca encontrarse en causa de abstención deberá comunicarlo por escrito a la Comisión, con indicación de la causa o causas que concurran. Esta, si así lo apreciare, ordenará su sustitución por la persona suplente que corresponda.

En caso de que concurran causas de abstención, se podrá formular recusación por las personas interesadas por escrito dirigido a la Comisión, con indicación de la causa o causas en que se funda. Si se apreciare causa de abstención, la Comisión ordenará su sustitución por la persona suplente que corresponda.

Artículo 10. Bases generales del procedimiento de actuación de la Comisión de Convivencia

1. El procedimiento de mediación para la solución de los conflictos de convivencia se podrá iniciar:

a) A instancia de las partes afectadas por el conflicto o controversia.

b) A instancia de la Inspección de Servicios o de la defensoría universitaria cuando tenga conocimiento de un conflicto o controversia que pudiera ser objeto de mediación. En este caso deberá de recabar la conformidad de los afectados para acogerse a ella.

c) Por remisión de la persona que instruya un expediente disciplinario de conformidad con lo previsto en los arts. 19 c) y 22 de la Ley 3/2022, de 24 febrero. En este caso el inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. La suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

2. El procedimiento se rige por los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

3. La mediación deberá ser libremente aceptada por las partes, sin existir la obligación de mantenerse en el procedimiento de mediación ni a concluir un acuerdo.

4. La persona que ejerza la mediación será designada por la Comisión con la aceptación de las partes. Podrá ser propuesta por las partes de común acuerdo o, en su defecto, la Comisión podrá proponer a una persona de entre las que integran la comunidad universitaria, con la formación correspondiente y que forme parte de la lista de mediación previamente aprobada por la misma. También podrá proponer para desempeñar ese papel a quienes integren la Comisión, siempre y cuando cumplan los requisitos exigibles.

5. Se asegurará la igualdad de las partes, la imparcialidad y neutralidad en la mediación, así como la confidencialidad, la lealtad, la buena fe y el respeto mutuo en todas las actuaciones.

6. La persona que realice la mediación deberá revelar cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad o bien generar un conflicto de intereses.

7. Tras una sesión informativa, se realizará la sesión constitutiva de la mediación. La duración del procedimiento será lo más breve posible, concentrándose sus actuaciones con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia de la mediación.

8. La duración del procedimiento se limitará en las reglas de funcionamiento de la Comisión, no pudiendo superar los 20 días naturales.

9. El procedimiento de mediación puede concluir en acuerdo o finalizar sin alcanzarlo, cuando una de las partes desista o quien medie aprecie de manera justificada que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurre otra causa que determine su conclusión.

10. Con la terminación del procedimiento se devolverán a cada parte los documentos que hubiere aportado. Con los documentos que no hubieren de devolverse a las partes, se formará un expediente que deberá conservar y custodiar la Comisión de Convivencia, debidamente depositado en la Secretaría General.

11. El acta final determinará la conclusión del procedimiento y, en su caso, reflejará el acuerdo total o parcial alcanzado de forma clara y comprensible, o su finalización por cualquier otra causa. El acta deberá ir firmada por todas las partes y por la persona o personas que hayan mediado. Se entregará un ejemplar original a cada una de las partes, así como a la Comisión de Convivencia, para su incorporación al expediente. En caso de que alguna de las partes no quisiera firma el acta, quien medie hará constar en ella esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes que lo deseen.

12. Sin perjuicio del ejemplar que obre en poder de las partes, el acta final será confidencial y será custodiada por la Secretaría de la Comisión de Convivencia.

13. En el caso de que el procedimiento de mediación procediese de un expediente disciplinario y este concluyera sin acuerdo o no resolviera todas las cuestiones planteadas, la Comisión de Convivencia devolverá el expediente a quien instruya el procedimiento disciplinario para la tramitación por su objeto total o parcial.

14. La Comisión de Convivencia recabará de la Inspección de Servicios de la Universidad de Murcia un informe de seguimiento de los acuerdos alcanzados.

Artículo 11. Otros medios alternativos de solución de conflictos

1. Conforme a las funciones de la Comisión de Convivencia establecidas en el Artículo 7.1, letras a) y b), además de la mediación como procedimiento autocompositivo presencial preferente, la Comisión de Convivencia, según las circunstancias y de modo justificado, puede definir y aplicar otros reconocidos medios alternativos de solución de conflictos:

a) Comediación y mediación online.

b) Formas heterocompositivas como el arbitraje, peritaje vinculante, evaluación preliminar no vinculante, etc.

2. Se desarrollarán estos medios según los protocolos convencionales y previamente definidos y publicados.

Disposición adicional primera. Referencias normativas y orgánicas

Toda referencia a una disposición concreta se entenderá referida a la disposición que lo reemplace, en la medida que tenga una regulación equivalente.

Toda referencia a órganos de la Universidad se entenderá referido a la persona titular de dichos órganos.

Disposición adicional segunda. Comisión Provisional de Convivencia

Una vez constituida la Comisión de Convivencia quedará suprimida la Comisión Provisional de Convivencia.

Disposición adicional tercera. Primera renovación de los miembros de la comisión de convivencia

La primera renovación de los miembros de la Comisión de Convivencia a que se refiere el apartado 3 del artículo 6 se realizará por sorteo, manteniendo la paridad y la representación de todos los sectores.

Disposición transitoria primera. Procedimientos ya iniciados

El presente Reglamento no se aplicará a los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor, salvo que las partes afectadas así lo solicitaren.

Disposición transitoria segunda. Plazo de resolución de los expedientes disciplinarios al estudiantado

Mientras no se desarrolle y apruebe, por esta Universidad, el reglamento disciplinario de estudiantes, el plazo máximo para la resolución de los procedimientos disciplinarios del estudiantado será de seis meses desde el inicio de estos.

Disposición derogatoria única

Quedan derogados:

a) El acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de octubre de 2022 sobre creación provisional de la Comisión de Convivencia.

b) Cualquier otra norma o disposición de la Universidad de Murcia que se oponga a lo establecido en el presente reglamento.

Disposición final primera. Modificación del Reglamento de régimen interno de la Inspección de Servicios de la Universidad de Murcia

Se modifica el Reglamento de régimen interno de la inspección de servicios, aprobado por Consejo de Gobierno en su sesión de 18 de diciembre de 2015, publicado en el BORM el 9 de mayo de 2016 la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-340/2016 de rectificación de errores de la Resolución R-113/2016, por la que se ordenaba su publicación, a fin de incluir dos nuevas funciones en su articulado:

"Artículo 4:

...

l) Auxiliar a la Comisión de Convivencia cuando le sea requerida conforme el Artículo 8.7. del Reglamento/normas de convivencia de la Universidad de Murcia.

m) Realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados en el procedimiento de mediación de acuerdo al Artículo 11. del citado Reglamento."

Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Murcia.

ANEXO I

Definiciones y criterios interpretativos

1. Definiciones

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico o psicológico, o ambos, que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada ya lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.
- Direccionalidad del acoso.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

2. Formas de acoso

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

a) Acoso laboral

Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

b) Acoso psicológico o moral

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

c) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No es necesario en este caso que las conductas o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

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

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo el debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad son considerados, en todo caso, discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

d) Otros acosos discriminatorios

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

3. No se considera acoso

— Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.

— Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional o salud de la presunta víctima, por ejemplo, el caso del acoso sexual.

— Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.

— La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.

— Los conflictos.

— Las críticas justificadas.

— La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.

— Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

— El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.

— La incorrecta organización del trabajo.

— La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

4. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

a) Acoso laboral

— Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarla tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.

— Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:

— Impedir sus relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo o con el exterior.

— Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros (aislamiento).

- No dirigir la palabra a la persona o evitar el contacto visual, o ambos.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
 - Manipular, ocultar, devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
 - Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
 - Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
 - Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
 - Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
 - Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
 - Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.
 - Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
 - Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
- b) Acoso psicológico o moral
- Intimidaciones verbales: Insultos, menosprecios y burlas repetidas, difusión de rumores sobre su ámbito habitual o su vida privada, etc.
 - Intimidaciones psicológicas:
 - Vejaciones o tratos degradantes de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad.
 - Control de la persona, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal o a través de las tecnologías de la información y comunicación de forma indeseada por parte de la víctima.
 - Amenazas para intimidar, provocar miedo, lograr algún objetivo o simplemente para obligar a la otra persona a hacer algo que no quiere.
 - Agresiones físicas: pueden ser directas: peleas, palizas, golpes, empujones, pequeños gestos molestos como collejas, etc. o indirectas: destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
 - Aislamiento social: puede ser directo: excluir, no dejar participar a la persona en actividades o indirecto: ignorar, no contar con ella en las actividades normales de grupo.
- c) Acoso sexual
- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
 - Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.

- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

- Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.

- Gestos obscenos.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.

- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.

- Insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.

- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

- Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual

- Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo, paternidad/maternidad

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.

- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.

- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.

- Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).

- Utilizar humor sexista u homófobo.

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.

- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.

- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

- d) Acoso discriminatorio

— Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social.

— Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, o lgtbfobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

e) Ciberacoso

— Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

— Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.

— Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

— Difamación y juego sucio o outing and trickery (salida y engaño): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

— Acoso cibernético o cyberstalking: conducta de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.