

EGUZKILORE

Número 28.
San Sebastián
2014
47-59

PROCOLOS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Nieves SANZ MULAS

*Profesora Titular de Derecho Penal
Directora de la Unidad de Igualdad
Universidad de Salamanca*

Ana HAVA MORENO

*Facultad de Derecho
Universidad de Salamanca*

Resumen: en el siguiente trabajo se explica el protocolo que está siendo elaborado en la Universidad de Salamanca para la prevención del acoso en el entorno laboral. Se indica su ámbito de aplicación, las conductas consideradas como acoso, el procedimiento a seguir, los derechos de las personas solicitantes, las diferencias existentes respecto a la conformación de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, siendo éste el órgano encargado de tomar las decisiones definitivas en los procedimientos que se incoen.

Laburpena: ondorengo lanean Salamancako Unibertsitatean burutzen ari den lan arloko jazarpeneri buruzko protokoloa azaltzen da. Bere aplikazio eremua, jazarpen bezala ulertzen diren jarrerak, jarraitu beharreko prozedura, eskatzailearen eskubideak, Lan Arloko Jazarpeneraren Prebentziorako Komizioaren konformazioaren diferentziak, hau izanik erabakiak hartzen dituen organoa.

Résumé : Cet article explique le protocole qui est développé à l'Université de Salamanca pour la prévention du harcèlement en milieu de travail. Sont envisagés sa portée, les comportements considérés comme harcèlement, la procédure à suivre, les droits des requérants, les différences existant en ce qui concerne la mise en place de la Commission pour la Prévention du Harcèlement en Milieu de Travail, qui est l'organisme responsable de prendre les décisions finales dans les procédures qui soient ouverts.

Summary: the next job explains the protocol that is carrying out the University of Salamanca for the prevention of harassment in the workplace; its area of application, behaviors that constitute harassment, the procedure, the rights of applicants, the differences regarding the formation of the Committee on Prevention of Harassment in the Workplace, which is the body that takes the final decisions in the proceedings.

Palabras clave: Acoso en el entorno laboral, protocolo, Universidad de Salamanca.

Hitz gakoak: Lan arloko jazarpena, protokoloa, Salamancako Unibertsitatea.

Mots clés : Harcèlement au travail, protocole, Université de Salamanca.

Keywords: Harassment in the workplace, protocol, University of Salamanca.

I. DELINEAMIENTOS GENERALES: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

La Universidad de Salamanca, en respuesta al acoso moral por razón de género en el ámbito universitario, se halla en estos momentos en la fase de aprobación del denominado **“Protocolo de prevención del caso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca”** –a partir de ahora el *Protocolo*–.

Hasta su entrada en vigor, el modo en que se han resuelto –y se siguen resolviendo– los posibles conflictos habidos en la materia, es de un modo informal, donde el Vicerrectorado de Profesorado –respecto al PDI– y Gerencia –respecto al PAS– median buscando alcanzar una solución lo más amistosa posible al problema.

Han sido ciertamente escasos los supuestos que han llegado a conocimiento del Rectorado. Un número insignificante que, sin embargo, no creemos se deba a la inexistencia de este tipo de situaciones en nuestra realidad universitaria, sino a otro tipo de motivos que retraen las consiguientes denuncias: el desconocimiento de cómo poder actuar; el miedo a las posibles represalias y venganzas, sobre todo cuando aún no se tiene un puesto fijo en la Administración –situación, por otro lado, cada vez más común–; el sentimiento de desprotección frente a la propia institución universitaria, la falta de solidaridad entre compañeros; etc.

Con vistas a solucionar el actual estado de cosas, en su Declaración de principios el *Protocolo* declara que *“Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno y a que se respete su dignidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral o funcionarial, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. En virtud de este derecho, la USAL reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y trato. Se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada”* (art. 3º.1).

En base a ello, incumbe a todo el personal de la USAL la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en dicho *Protocolo*, buscando la colaboración de todo el personal para su aplicación y funcionamiento, garantizando así un entorno laboral libre de conflictos interpersonales y de todo tipo de acoso (art. 3º.2).

II. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El protocolo tiene como objetivo establecer los mecanismos de actuación para la prevención del acoso en el entorno laboral y proponer, en su caso, medidas de intervención que permitan resolver los conflictos en este ámbito dentro de la propia institución, y ello sin perjuicio de que la persona afectada pueda optar por otras vías administrativas o judiciales (art. 1º).

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAS PROTEGIDAS

El *Protocolo* no se aplica a toda la comunidad universitaria, sino que al tratarse de un protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral se limita a los siguientes colectivos (art. 2º):

- Personal docente e investigador (PDI), tanto funcionarios como laborales
- Personal de administración y servicios (PAS), tanto funcionarios como laborales
- Personal de formación y categorías asimiladas
- Personal de entidades externas que presten servicios en instalaciones de la Universidad de Salamanca, en el marco de la coordinación de actividades empresariales establecidas en el art. 24 de la Ley 31/1995, siempre que se encuentre también implicado personal de la propia Universidad.
- Personas que hubieran pertenecido a los colectivos anteriormente señalados y que ya no ostenten dicha condición, siempre y cuando hubieran solicitado el inicio del procedimiento con anterioridad a la finalización de su relación laboral o funcional.

IV. EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Definición

A los efectos del *Protocolo* se ofrece la definición de diversos tipos, formas, conductas y procesos de acoso, y entre ellos del acoso por razón de sexo. Respecto a éste, en su artículo 4º.3 dice:

“el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo como “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”. El acoso por razón de sexo, por tanto, es un tipo de acoso moral o psicológico, siendo válida la misma definición pero añadiéndose la motivación basada en el sexo de la persona acosada. Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, el ejercicio de los derechos de conciliación, etc.”

2. Algunas conductas de acoso por razón de sexo según factores de riesgo

Sea como fuere, el *Protocolo* acompaña un Anexo III en el que enumera algunas conductas de acoso según factores de riesgo. Al respecto, considera comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo los siguientes:

A) Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación

Con estas actuaciones –dice el *Protocolo*– se persigue reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.

B) Atentados contra la dignidad personal

Según el *Protocolo*, estas actuaciones van dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones, o atacar sus creencias políticas, o religiosas, o sus tendencias sexuales.

C) Atentados contra las condiciones de trabajo

Con estas actuaciones se pretende reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.

D) Violencia verbal o gestual

Son actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

Finalmente, recordemos, como también lo hace el *Protocolo*, que no se trata de un listado exhaustivo.

3. Otras modalidades de acoso también incluidas en el *Protocolo*

Junto al acoso por razón de sexo, el *Protocolo* recoge también las siguientes formas de acoso:

A) Acoso moral o psicológico

El acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es definido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”. En definitiva, el acoso moral o psicológico se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen o colaboran en el ejercicio de violencia psicológica hacia una o varias personas realizada con una cierta reiteración, en el lugar de trabajo, o con motivo, ocasión o comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deli-

beradamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, etc., produciendo un daño progresivo y lesivo a su dignidad (art. 4º.1)

De esta definición de acoso se deduce, según manifiesta el propio protocolo en su Anexo III, la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a las personas que hostigan con comportamientos y actitudes activos y dominadores, así como, por otra, a la persona acosada, que experimenta actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. En todo caso, y al igual que hace en relación al acoso por razón de sexo, el Protocolo presenta una relación no exhaustiva de algunas conductas de acoso psicológico en el trabajo y que distribuye en los siguientes tipos (Anexo III):

- *Ataques a las personas afectadas con medidas organizacionales:* restringir a la persona las posibilidades de hablar; cambiar su ubicación separándola de sus compañeros; obligarle a ejecutar tareas sin sentido, por debajo de sus capacidades, degradantes, con datos erróneos o en contra de su conciencia; juzgar su desempeño de manera ofensiva; o controlar de forma excesiva su tiempo y tareas.
- *Ataques a las relaciones sociales de la persona afectada:* restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona; rehusar la comunicación con ella a través de miradas o gestos, o no comunicándose directamente con ella; no dirigirle la palabra o tratarle como si no existiera.
- *Ataques a la vida privada de la persona afectada:* criticar permanentemente su vida privada; someterle a terror telefónico; hacerle parecer estúpida; dar a entender que tiene problemas psicológicos; mofarse de sus discapacidades; imitar sus gestos, voz u otros rasgos característicos; o mofarse de su vida privada.
- *Violencia física:* ofertas sexuales, violencia sexual; amenazas de violencia física; uso de violencia menor; maltrato físico.
- *Ataques a las actitudes de la persona afectada:* ataques a sus actitudes y creencias políticas o sindicales¹; ataques a sus actitudes y creencias religiosas; o mofas a su nacionalidad.
- *Agresiones verbales:* gritos o insultos; críticas permanentes a su trabajo; o amenazas verbales.
- *Rumores:* hablar mal de ella a su espalda, o difundir rumores acerca de ella.

1. Respecto al acoso por razones ideológicas o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales, el Protocolo enumera como posibles conductas (Anexo III):

- I. Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.
- II. Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.
- III. La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

B) Acoso sexual

El art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal, como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Por ello, constituye acoso sexual toda conducta o comportamiento sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que atente contra la dignidad de una persona, haciendo que esta se sienta intimidada, coaccionada, humillada u ofendida. El acoso sexual se puede exteriorizar a través de gestos, actos o palabras, y puede ser de carácter ambiental, explícito o chantaje sexual. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona, y abarca los comportamientos tanto en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, como durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o la labor realizada sobre el terreno en relación con los proyectos en los que participe la Universidad de Salamanca. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas por la persona que es objeto de ellas. A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien (art. 4º.2).

El Protocolo considera posibles conductas de acoso sexual según factores de riesgo (Anexo III):

- I. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- II. Observaciones sugerentes, bromas, comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la condición sexual o el estilo de vida de una persona.
- III. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes SMS o de correo electrónico de carácter ofensivo o sexual.
- IV. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- V. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- VI. Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de una persona, que afecten a la libertad sexual.
- VII. Miradas, gestos lascivos, muecas, bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la libertad sexual.
- VIII. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- IX. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en

el empleo o afectar a la carrera profesional o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

- X. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

4. Posibles conductas de acoso

En cualquier caso, se trate de un acoso por razón de sexo, de un acoso moral o psicológico o de un acoso sexual, según el mismo artículo 4º, en su apartado 4, las conductas de acoso abarcan todo acto, declaración o solicitud que pueda considerarse:

- Vejatorio,
- discriminatorio,
- ofensivo,
- inhumano,
- degradante,
- humillante,
- intimidatorio,
- violento,
- o una intrusión en la vida privada.

5. Formas de acoso

Las formas de acoso, de su parte, y en todos las modalidades de acoso recogidas en el *Protocolo*, pueden ser tanto *verticales* –entre personas con relación jerárquica– como *horizontales* –entre personas sin relación jerárquica–.

De su parte, el acoso vertical puede ser tanto *ascendente* –el autor está jerárquicamente subordinado a la víctima– como *descendente* –el autor tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima– (art. 4º.5).

6. Criterios orientativos de valoración sobre las conductas de acoso, su evolución y sus fases

En su Anexo II, el *Protocolo* facilita la identificación de las posibles conductas de acoso –cualquiera que sea la modalidad– al recoger unos criterios orientativos sobre qué se debe considerar acoso y qué no; y sobre cual es la evolución y las fases del proceso de acoso.

A) Conductas de acoso, ¿qué se considera acoso y qué no se tiene que considerar acoso?

Lo que diferencia el acoso psicológico de otros problemas derivados de la organización del trabajo es: la intencionalidad de causar daño, su focalización en una o diversas personas, la repetición de los hechos, su frecuencia y la continuidad en el

tiempo. En ausencia de estas características, se puede hablar de otros factores de riesgo en la organización del trabajo (como los conflictos interpersonales, de rol, etc) pero no de acoso psicológico.

Por tanto, los rasgos más característicos para poder identificar una situación de acoso psicológico son:

- *La existencia de dos partes*: el acosador o acosadores, o colaboradores con los mismos, y la víctima.
- *La existencia de una situación asimétrica*: correlación de fuerzas desequilibrada, bien porque la víctima no puede defenderse o huir, bien por motivos sociales (posición jerárquica, categoría profesional) o por motivos económicos (dependencia material, estabilidad laboral), o bien por causas físicas (edad, fuerza o resistencia física) o psíquicas (amor propio de a víctima, carisma del acosador).
- *Los comportamientos han de estar claramente destinados a causar mal a la víctima y con determinación*, a través de actitudes destinadas a desacreditarla, discriminarla, ofenderla, humillarla, intimidarla o violentarla.
- *La adopción de estos comportamientos tiene que ser sistemática y prolongada en el tiempo*, y han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o bien sobre un grupo muy reducido de personas. *Durante la primera fase*, por lo general, *el agresor adopta los comportamientos de acoso de manera secreta, oculta o sutil*.
- *El objetivo básico de los comportamientos de acoso es liberarse de una persona o hacerle el vacío porque resulta incómoda*, ya sea por motivos personales, profesionales, sindicales, económicos, políticos, religiosos, ideológicos o cualquier otro de los que se encuentran recogidos como derechos reconocidos por la legislación vigente.

En consecuencia, no debe considerarse acoso:

- *Un acto singular*, discusión, castigo o un estado de mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificado, un cambio de horario no programado, etc.
- *Un hecho colectivo de tipo organizativo*, aunque no sea justificado ni tampoco previamente consultado (ej., disminución de salario, modificación de horario de trabajo, anulación de las horas extras, etc.).
- *Conflictos colectivos de trabajo, protestas u otros conflictos*, entre ellos la huelga, así como otros conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y de los trabajadores o cualquier otra acción de protesta o de enfrentamiento.
- *La presión para trabajar más y mejor*. El ejercicio arbitrario del poder empresarial, que busca un mayor aprovechamiento del trabajador, se diferencia del acoso en el hecho de que no tiene la intención de ocasionar un perjuicio al trabajador.
- *Los conflictos entre dos interlocutores o más*, por molestos que sean, y que discuten, con más o menos fortuna, pero al mismo nivel. Porque en el acoso

no se quiere resolver ningún problema; al contrario, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación.

- *La exposición continuada a condiciones de trabajo negativas inherentes a la tarea*, ya sean físicas (manipulación de pesos excesivos), higiénicas (inhalación de contaminantes), ergonómicas (estar de pie toda la jornada), psicosociales (exigencias de la tarea superiores a la capacidad de la persona), organizativas (ritmo de trabajo excesivo) o sociales (sueldo bajo).
- *Las críticas constructivas frecuentes o las evaluaciones relativas al trabajo o al estudio, siempre que sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia*. Así como la supervisión o control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.
- *El comportamiento poco respetuoso o insultante que un mando o un compañero tiene con todo el mundo*, siempre que no utilice procedimientos perversos.

B) Evolución y fases del proceso de acoso

El Protocolo, siguiendo a Leymann, distingue cuatro fases respecto al acoso en el ámbito laboral:

1. *Conflicto*: cuando los conflictos se vuelven crónicos de manera abierta o encubierta, y las resoluciones se cierran en falso, pueden derivar en posibles acciones de acoso.

2. *Estigmatización*: las personas afectadas empiezan a recibir ataques psicológicos, de una o varias personas, sin que los que lo presencian intervengan para evitarlo. Porque las situaciones de acoso suelen ser conocidas por más personas, que sin embargo no actúan por miedo a resultar perjudicadas.

3. *Intervención*: cuando las directivas toman conciencia de la gravedad y son necesarias medidas de intervención, éstas se pueden orientar a resolver el conflicto o, por el contrario, a negarlo y ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

4. *Eliminación*: si el conflicto se vuelve crónico, se puede etiquetar a la persona como empleado/a difícil, problemática o con enfermedades mentales. El estadio más extremo comporta la marginación o la exclusión de la vida laboral a través del aniquilamiento, el despido o la baja laboral.

V. PROCEDIMIENTO A SEGUIR SEGÚN EL PROTOCOLO

1. Declaración de principios (art. 3º)

- Derecho a iniciar el procedimiento o a ayudar a su esclarecimiento sin miedo a intimidación o represalia, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Si la constatación de los hechos no es posible, no cabrán represalias, sino que se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce. No obstante, se adoptarán las medidas

disciplinarias correspondientes en caso de acusaciones falsas o malintencionadas que busquen la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona. Asimismo se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.

- Se reconoce la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso y respecto a todos los implicados en el mismo. La documentación en relación con el resultado del proceso se utilizará única y exclusivamente para los objetivos y términos recogidos en el presente *Protocolo*.
- El Defensor/a de la comunidad Universitaria, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Asuntos sociales y la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales –de ahora en adelante, OPRL– se estiman piezas básicas y fundamentales en materia de información, ayuda y asesoramiento, pudiendo acudir a estos órganos tanto las personas solicitantes de intervención, como las afectadas por la solicitud y todas cuantas se contemplen en el *Protocolo*.

2. Derechos de las personas protegidas (art. 5º)

a) Las personas solicitantes y las personas a quienes se refiere la solicitud de intervención tienen derecho a:

- Ser atendidas en los problemas relacionados con el acoso y/o las secuelas relacionadas con el mismo.
- La realización de un seguimiento durante todo el proceso.
- Ser acompañadas durante las actuaciones del *Protocolo* por una persona de su elección.
- Ser escuchadas, informadas y asesoradas y a recibir un trato justo.
- Recibir información para desarrollar sus habilidades personales para afrontar la situación.
 - Promover la recusación motivada de cualquiera de los miembros de la comisión

b) Las personas solicitantes, además, tienen derecho a:

- Ser protegidas.
- Solicitar la intervención prevista en el *Protocolo*.

c) Las persona a las que se refiere la solicitud de intervención, además, tienen derecho a:

- Conocer la naturaleza y el contenido de las quejas o solicitudes presentadas que les afecten.
- La presunción de inocencia y, en su caso, a defenderse de posibles acusaciones.

3. Procedimiento a seguir

A) Servicio de recepción en el SAS

La recepción, atención, ayuda, orientación e información se llevará a cabo a través del Servicio de Asuntos Sociales (SAS). Este servicio será prestado por personal formado en mediación de conflictos interpersonales y en materia de acoso y su prevención (art. 7º).

B) Inicio del procedimiento a través de la presentación del correspondiente escrito

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito (el protocolo adjunto un modelo de escrito en su Anexo I) dirigido a la presidencia de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral –de ahora en adelante, la *Comisión*–, y podrá ser interpuesto tanto por la persona que se considere acosada, como por cualquier otro miembro de la Comunidad Universitaria, que tenga conocimiento expreso de la situación de acoso, y siempre con el consentimiento expreso de la persona interesada (art. 8º).

C) Valoración inicial y adopción de medidas provisionales (art. 9º)

1. Recibido el escrito, la *Comisión* valorará la situación y, en su caso, adoptará las medidas provisionales pertinentes, entre las que al menos estarán las siguientes:

a) Solicitar a la Dirección del SAS asesoramiento, orientación y asistencia tanto a la persona que se considera acosada como al resto de las personas implicadas, elevando el correspondiente informe confidencial.

b) Solicitar a la OPRL información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el centro en el que presta sus servicios la persona que se considera acosada, así como otros indicadores que puedan resultar de interés.

2. Una vez analizados estos documentos por la *Comisión*, ésta decidirá si proceden nuevas medidas, entre la que pondrán estar:

a) Recopilar más información por el personal técnico especialista de la OPRL.

b) Entrevistar a la persona que se considera acosada y a la que ella identifica como acosador, por el personal técnico especialista de la OPRL que será asesorado, si así lo decide la *Comisión*, por personal especializado en resolución de conflictos interpersonales por la Dirección de dicha Oficina, de la Unidad de Igualdad y del SAS.

c) Solicitar asesoramiento sobre el caso a los Servicios Jurídicos

3. La OPRL emitirá un informe de valoración inicial con las conclusiones y propuestas que estime oportunas y lo elevará a la *Comisión*.

4. Si la *Comisión* conoce de la existencia, sobre el mismo asunto, de un expediente por falta laboral o infracción administrativa, la notificación de un despido disciplinario o el inicio de actuaciones penales, su presidente/a resolverá la suspensión inmediata de la intervención de la Comisión, pudiéndose retomar o no según proceda conforme a lo que resuelvan los órganos competentes. Esta suspensión no implica la suspensión, necesariamente, también de las medidas provisionales adoptadas, siguiendo a disposición de los afectados los servicios del SAS

5. Las personas y servicios que intervengan en el proceso, al igual que los miembros integrantes de la Comisión tienen el deber de sigilo y/o secreto profesional en relación con la información a que hayan tenido acceso, por lo que tendrán la obligación de observar secreto y no revelar, incluso una vez perdida la condición por la que accedieron a ella.

D) Valoración y adopción de medidas finales (art. 10º)

1. Con los informes recibidos, la Comisión realizará una valoración final adoptando las medidas correspondientes.

2. Se consideran medidas finales:

a) Dar por concluido el procedimiento al considerar que no se está ante un caso de acoso.

b) Proponer al Rectorado la adopción de decisiones sobre la realización de una nueva evaluación de riesgos laborales psicosociales en el centro en el que presta sus servicios la persona que se considera acosada, así como, en su caso, sobre la reordenación o la reorganización del trabajo o de puestos de trabajo en el mismo.

c) Informar al Rectorado del posible conflicto laboral o docente que se encuentra en el origen del problema para que adopte las medidas procedentes.

d) Cuando el conflicto pueda estar vinculado a personal de empresas que realicen obras o presten servicios a la USAL, se informará al rectorado para que adopte las medidas que procedan.

e) Dar traslado al Rector/a de las actuaciones si la *Comisión* considera que los hechos pueden ser causa de despido disciplinario o constitutivos de falta laboral, infracción administrativa o delito.

3. La *Comisión* realizará un seguimiento de la evolución de los casos y del cumplimiento de las medidas adoptadas por si resultara necesario adoptar otras.

4. Conformación de la Comisión

Este es el punto más conflictivo, y respecto al cual aún no se ha llegado a un acuerdo. En principio no hay ningún problema en aceptar que las primeras actuaciones se dirijan al SAS, pues cuenta con el personal especializado necesario, ahora

bien, a la hora de decidir cual será la conformación de la *Comisión* que adoptará las oportunas decisiones, hay un claro distanciamiento entre los representantes sociales y los demás integrantes de la mesa “negociadora” del *Protocolo*.

En un principio, y a juicio de quienes suscriben, parecería que la conformación más adecuada debería buscar la paridad entre los representantes sociales y el Equipo de Gobierno, con la presencia indiscutible de los dos órganos de garantía con que cuenta la USAL, que al ser elegidos por el Claustro gozan de completa autonomía en sus funciones: el Defensor del Universitario y la Unidad de Igualdad. Esta última sumamente importante en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VI. CONCLUSIONES VALORATIVAS

Sin duda, las cosas son buenas o malas según con qué se les compare. Y teniendo en cuenta que hasta ahora no contábamos con ningún protocolo en materia de acoso, el que haya un documento casi terminado al respecto es un motivo de celebración, pues se trata de un paso inédito en la política universitaria de la USAL. Un *Protocolo*, de su parte, muy didáctico a la hora de identificar qué conductas se consideran o no acoso, lo cual sin duda tendrá un efecto pedagógico importante.

El asunto ahora es ver cuándo será finalmente aprobado, el modo en que quedará conformada la *Comisión*, y los obstáculos con que se encontrará en su funcionamiento, y que –siempre a nuestro juicio– pueden ir desde su utilización abusiva –como arma de venganza frente a viejas rencillas– hasta su inoperatividad real. Y ello porque las prácticas de acoso están claramente “enquistadas” en nuestra vida universitaria, y además “campan a sus anchas” en momentos, como los actuales, marcados por una competencia veroz en un marco de clara incertidumbre laboral, donde la promoción sigue dependiendo en gran medida del apoyo y respaldo de otras personas, y no sólo de los méritos personales.

