

Protocolo de Actuación Frente al Acoso

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA



Área de Igualdad, Conciliación
y Responsabilidad Social

VICERRECTORADO DE CULTURA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

**Protocolo de actuación frente al acoso en
el ámbito de la Universidad de Cantabria,**
aprobado por el Consejo de Gobierno de
la Universidad de Cantabria, en su sesión
ordinaria del día 12 de julio de 2016.

Protocolo de Actuación Frente al Acoso

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

01 Preámbulo	2
02 Definición de acoso	2
03 Objetivos	2
04 Ámbito de aplicación	3
05 Procedimiento de actuación	4
06 La Comisión Técnica de Evaluación	6
07 Principios de actuación y garantías del procedimiento	7
08 Disposiciones adicionales	7
ANEXO I Modelo de solicitud de intervención por acoso al defensor o defensora universitario de la Universidad de Cantabria	8
ANEXO II Modelo de cláusulas a incluir en convenios de prácticas y contratos administrativos	9

1. PREÁMBULO

Considerando que las personas que constituimos la comunidad universitaria somos su principal activo, la Universidad de Cantabria (UC) promueve la conformación de un entorno idóneo para el desarrollo de la actividad de sus miembros.

Conscientes de la existencia de riesgos psicosociales que, bien por motivos de organización o por problemas interpersonales, pueden producirse en cualquier ámbito de trabajo, así como de las consecuencias que tiene, tanto para las personas afectadas como para la propia Universidad, la degeneración de los conflictos en situaciones de acoso, la UC se compromete a establecer normas, elaborar estrategias de prevención y promover valores que lo eviten, con la finalidad de asegurar un espacio de trabajo igualitario y respetuoso con los derechos de sus miembros.

Como parte de este compromiso, la UC adopta el presente Protocolo para detectar y erradicar el acoso en su ámbito de competencia, como corresponde a una entidad que asume el deber de garantizar los derechos fundamentales y, en particular, el respeto a la dignidad y la intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la protección de la seguridad y la salud de quienes componen la comunidad universitaria. Con ello busca poner a disposición de las personas implicadas una vía ágil para resolver situaciones que conllevan un importante sufrimiento personal, garantizando una atención rigurosa y confidencial.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por “acoso” el conjunto de acciones u omisiones que generan una situación hostil, humillante o intimidatoria para la persona. Constituye un elemento esencial del acoso la reiteración de acciones u omisiones, de igual o distinta tipología, que respondan a una estrategia sistemática de hostigamiento o de persecución planificada.

Este Protocolo se aplicará en los supuestos en que las conductas no constituyan infracción penal, en cuyo caso deberán tramitarse por la vía correspondiente.

3. OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer un marco de referencia para la prevención, actuación y reacción frente a posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, dentro de la UC. En él se establece un procedimiento para tratar de resolver los conflictos, garantizando la confidencialidad de los datos de carácter personal que aparezcan en el mismo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo será de aplicación para la totalidad de las personas que integran la UC. Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes podrán acogerse a este Protocolo cuando consideren que tienen un problema relacionado con el acoso, en sus diferentes variantes, en el ámbito de su actividad laboral o académica dentro de la Universidad. También será de aplicación para las y los becarios, el personal en formación y el personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la UC.

Podrá acogerse al presente Protocolo cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros o realice su actividad como profesional autónomo, preste sus servicios en el ámbito de la UC, siempre que el sujeto activo del supuesto acoso sea miembro de la comunidad universitaria.

Asimismo, será de aplicación a cualquier integrante de los anteriores colectivos que alegue que su relación con la UC finalizó debido a la situación de acoso y que invoque el presente Protocolo en un plazo de 6 meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

Para la aplicación del presente Protocolo, cuando el sujeto activo del presunto acoso sea una persona ajena a la UC, se seguirán las pautas siguientes:

- a) Con carácter general, en el caso de prácticas de estudiantes en empresas/instituciones externas, se pondrá en conocimiento de las mismas la existencia de este Protocolo en el momento de firmar el convenio de prácticas.
- b) Se promoverá, el pacto entre las partes de que sea de aplicación este Protocolo, en todo caso, cuando no exista en la empresa/institución a la que pertenezca el sujeto activo un procedimiento específico para supuestos de posible acoso. En el mismo intervendrá una persona coordinadora de la empresa –a quien se informará de su inicio– además, en su caso, de un delegado de prevención de la misma, y se establecerá la asistencia personal del acompañante que el sujeto activo desee tener.
- c) Si existiera en la entidad tercera un protocolo frente al acoso, éste será de aplicación y deberá ponerse en marcha una vez sea comunicada por la UC la existencia de una situación de posible acoso. Se realizará la conveniente adaptación de dicho protocolo para garantizar la intervención de la UC con el fin de asegurar una adecuada protección de su personal o alumnado.
- d) No obstante lo previsto en los apartados b y c, la Universidad de Cantabria y la empresa/institución podrán acordar un modo y procedimiento distintos para abordar los supuestos concretos que puedan presentarse, garantizándose la intervención de la UC para posibilitar una adecuada protección de su personal o alumnado.
- e) En todo caso, el procedimiento que se siga garantizará que, en el supuesto de constatación del acoso, se pongan en marcha medidas organizativas o de cualquier otra índole que posibiliten la continuidad de las prácticas en condiciones adecuadas de seguridad e integridad (si se trata de estudiantes y esa es su voluntad) o garanticen la inexistencia de contacto entre el sujeto activo y persona afectada.

- f) La empresa deberá poner en conocimiento de la UC la implementación de las medidas que se adopten para corregir la situación de acoso.
- g) La empresa/entidad externa actuará internamente, en su caso, como proceda en relación con su personal, conforme a la normativa que sea de aplicación.

Para la adecuada implementación de los anteriores criterios, deberán incorporarse a los convenios de prácticas externas, así como a los contratos administrativos, las correspondientes cláusulas según modelo contenido en el anexo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. Inicio del procedimiento ante el Defensor o Defensora Universitario

Las actuaciones se iniciarán solicitando una entrevista al Defensor o Defensora Universitario, en la que se expondrá la situación objeto de reclamación y en la que el Defensor/a informará a la persona interesada del procedimiento a seguir. Tras esta entrevista, la persona interesada, en el caso de que desee iniciar las actuaciones recogidas en este Protocolo, deberá presentar ante el Defensor/a el modelo adjunto en el Anexo 1, debidamente cumplimentado. En él, la persona que alegue haber sufrido, o estar sufriendo, una situación de acoso expondrá las circunstancias de su caso.

Podrá igualmente solicitar el inicio del procedimiento cualquier persona que, estando dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tenga conocimiento de que otra persona pudiera estar padeciendo una situación de acoso. En este supuesto, el Defensor/a Universitario deberá solicitar la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Cualquier cargo unipersonal previsto en los Estatutos de la UC, Director/a o Jefe/a de Servicio de la UC a quien se ponga en conocimiento, en primera instancia, de hechos que puedan ser constitutivos de acoso tendrá el deber de informar al Defensor o Defensora Universitario, quien deberá solicitar la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Una vez recibido el escrito, el Defensor/a Universitario, tras un primer análisis de los datos objetivos, podrá, en un plazo máximo de cinco días:

1. Rechazar la solicitud, cuando la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo, o no existan indicios suficientes sobre los hechos manifestados en la solicitud. En este supuesto, se deberán comunicar por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de su solicitud, pudiendo ésta reiterar dicha solicitud ante la Comisión Técnica de Evaluación.
2. Dar traslado de la solicitud a la Comisión Técnica de Evaluación, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes sobre los hechos puestos de manifiesto.

5.2. Tramitación del procedimiento ante la Comisión Técnica de Evaluación

Una vez se le haya dado traslado del caso planteado, la Comisión Técnica de Evaluación deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días. La gestión de los diferentes trámites así como la custodia de la documentación corresponderán a quien desempeñe la Secretaría de la Comisión. La custodia definitiva de dicha documentación, a la finalización del expediente, corresponderá a la Unidad de Prevención.

En esa primera reunión la Comisión Técnica de Evaluación decidirá:

1. *Dar por finalizado el procedimiento y archivar la denuncia*, por los siguientes motivos:

- Que la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo.
- Que no existan indicios suficientes sobre los hechos manifestados en la solicitud.
- Si, a juicio de la Comisión, se considerara que el hecho pudiera ser constitutivo de infracción objeto de sanción disciplinaria, se dará cuenta al Rector o Rectora para que resuelva lo procedente. Si se entendiera que el hecho pudiera ser objeto de infracción penal, se dará cuenta al Ministerio Fiscal o al órgano judicial correspondiente.

2. *Continuar con el procedimiento admitiendo la solicitud*

En este caso, en primer lugar e inmediatamente, se dará traslado de dicha admisión a las partes interesadas, que serán oídas al efecto de alegar lo que estimen oportuno.

Una vez oídas las partes, la Comisión debatirá y decidirá sobre los siguientes aspectos:

- Los mecanismos más apropiados para obtener una información precisa de los hechos, valorando la información proporcionada, en su caso, por el Defensor/a Universitario y las propias partes.
- Identificar a las personas que puedan aportar datos relevantes para el caso, incluidas las que pueden prestar los asesoramientos oportunos.
- La necesidad o no de llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales.
- La necesidad o no de llevar a cabo una evaluación médica.

Una vez escuchadas las partes y completada la información precisa, se valorará la posibilidad de poner fin al conflicto de forma consensuada. De llegarse a un acuerdo, se deberá fijar siempre por escrito en un plazo máximo de cinco días.

Si este acuerdo no fuera posible, la Comisión Técnica de Evaluación, en el plazo máximo de diez días desde la admisión de la solicitud por la propia Comisión Técnica, emitirá un informe en el que recogerá todos los extremos de la controversia, incluyendo al menos la siguiente información:

- Antecedentes de hecho.
- Relación detallada de las actuaciones del procedimiento.
- Informe de valoración de los hechos.
- Propuesta al Rector o Rectora de medidas concretas que podrían adoptarse respecto a las partes, así como cualquier otra medida genérica de tipo preventivo.

5.3. Decisión por parte del Rector o Rectora

A la vista de la propuesta, el Rector o Rectora adoptará el acuerdo o dictará las instrucciones precisas para, en su caso, llevar a efecto las medidas contenidas en aquélla.

5.4. Seguimiento

Se enviará copia de la Propuesta de la Comisión Técnica de Evaluación y de las correspondientes decisiones o instrucciones del Rectorado al Defensor/a Universitario, quien se ocupará de hacer el seguimiento de su cumplimiento.

6. LA COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN

6.1. Composición

La Comisión Técnica de Evaluación está compuesta por:

- El Director o Directora de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, que ejercerá las funciones de presidencia de la Comisión.
- El Director o Directora del Área responsable en materia de igualdad.
- Un Delegado o Delegada de Prevención, designado por el Comité de Seguridad y Salud, que hará las funciones de secretario/a.
- Un Doctor o Doctora en psicología.
- Un miembro de la Comisión Transversal de Igualdad.

En su caso, tendrá intervención en la Comisión personal de la empresa externa afectada, según se prevé en el apartado 4 de este Protocolo.

La Comisión Técnica de Evaluación no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias. Se trata de un órgano técnico y especializado con competencias de verificación, informe y propuestas en materia de acoso.

Los acuerdos en el seno de la Comisión se aprobarán por mayoría de votos.

6.2. Abstención y recusación

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión Técnica de Evaluación. En los supuestos en que una de las personas integrantes de este órgano quedara excluida de intervención por causa de abstención o recusación, el Rectorado procederá al nombramiento de la persona que la sustituya de entre quienes formen parte de la comunidad universitaria.

7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Confidencialidad de la totalidad del expediente y del procedimiento, incluso a efectos estadísticos, salvo la estadística numérica que proporcione anualmente la Comisión Técnica de Evaluación, que también incluirá la tipología del acoso.
2. Las personas implicadas (sujeto pasivo y activo) podrán estar asistidas en todo momento, desde el inicio de las actuaciones y a su petición, por un acompañante de su elección.
3. Presunción de inocencia.
4. Contradicción, es decir, participación de las partes en todas las actuaciones y derecho a ser oídas antes de la finalización del procedimiento.
5. Inicio del procedimiento a instancia de parte o del Defensor o Defensora Universitario, a petición de la persona interesada.

8. DISPOSICIONES ADICIONALES

Este Protocolo no exime, interrumpe o suspende las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas, en cumplimiento de la legislación vigente sobre responsabilidad en materia de acoso.

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. Las personas implicadas podrán ejercitar las acciones judiciales que estimen convenientes sin perjuicio de lo dispuesto en este Protocolo.

El procedimiento de actuación será suspendido en el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo asunto, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso ponerlo en conocimiento de la UC.

Si en cualquier momento del procedimiento se apreciara la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de delito, cualquiera de los órganos implicados en el procedimiento lo pondrá en conocimiento del Ministerio fiscal u órgano judicial correspondiente. Si se apreciara la posible existencia de falta disciplinaria, se pondrá en conocimiento del Rector o Rectora para la adopción de las medidas oportunas.

El presente Protocolo será revisable en el plazo de un año, si ello fuera necesario o fuera solicitado por, al menos, tres miembros de la Comisión Transversal de Igualdad.

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO AL DEFENSOR O DEFENSORA UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Datos de la persona solicitante

Apellidos y nombre:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UC: PDI PAS Estudiante Otros:

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo:

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

Descripción de los hechos o situaciones que motivan la reclamación

(Esta descripción contendrá información suficiente acerca de los hechos y las personas implicadas).

Documentación que se adjunta:

SOLICITO el inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación frente al acoso,

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

Estos datos serán incorporados al fichero denominado Prevención de Riesgos Laborales de esta Universidad, con la finalidad de tramitar y gestionar su solicitud. Los derechos de acceso, rectificación y cancelación podrán ejercitarse mediante solicitud escrita acompañada de copia del DNI u otro documento válido identificativo, dirigida al responsable del fichero, Universidad de Cantabria, Pabellón de Gobierno, Avda. de los Castros s/n 39005 Santander, por correo o a través de su Registro General. En dicha solicitud deberá indicarse la dirección y datos identificativos, la petición concreta, así como los documentos acreditativos que la fundamenten, según el caso, fecha y firma.

Cuando el sujeto activo del posible acoso sea una persona perteneciente a una entidad ajena a la UC, puede ser necesaria la comunicación, a dicha entidad, de los datos consignados en el presente impreso (u otros generados en el procedimiento) lo cual Ud. consiente expresamente, salvo que indique lo contrario.

ANEXO II

MODELO DE CLÁUSULAS A INCLUIR EN CONVENIOS DE PRÁCTICAS Y CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

Convenios de prácticas Cláusula... Medidas contra situaciones de acoso

La Universidad de Cantabria tiene aprobado un Protocolo de actuación contra el acoso, aplicable tanto a estudiantes como al personal.

Las partes acuerdan que, para abordar las posibles situaciones de acoso de que puedan ser objeto los alumnos de la UC:

- En caso de que no exista en la entidad colaboradora un procedimiento específico para las situaciones de posible acoso de que puedan ser objeto los alumnos/as en prácticas, sea aplicado el protocolo de la UC, interviniendo en el procedimiento una persona coordinadora de la empresa/institución y un delegado/a de prevención de la misma, si existiera, además de la asistencia personal del acompañante que el sujeto activo desee tener.
- En caso de que la entidad colaboradora tenga establecido un procedimiento para las indicadas situaciones, deberá ponerse en marcha una vez sea comunicada por la UC a dicha entidad colaboradora la denuncia formulada por el alumno. Deberá quedar garantizada en todo caso la intervención de la UC para posibilitar una adecuada protección y asistencia a su alumnado.
- La entidad colaboradora deberá poner en conocimiento de la UC la implementación de las medidas que se adopten para corregir la situación de acoso.

Contratos administrativos Cláusula... Medidas contra situaciones de acoso

El adjudicatario asume el cumplimiento de las siguientes prescripciones para la resolución de posibles situaciones de acoso de que pudieran ser objeto el personal y alumnado de la Universidad de Cantabria, por parte de personal de la empresa adjudicataria:

- En caso de que no exista en la empresa un procedimiento específico para las situaciones de posible acoso de que puedan ser objeto las personas indicadas, será aplicado el protocolo de la UC, interviniendo en el procedimiento una persona coordinadora de la empresa/institución y un delegado/a de prevención de la misma, si existiera, además de la asistencia personal del acompañante que el sujeto activo desee tener.
- En caso de que la empresa tenga establecido un procedimiento para las indicadas situaciones, deberá ponerse en marcha una vez sea comunicada por la UC a dicha empresa la denuncia formulada por las personas citadas. Deberá quedar garantizada en todo caso la intervención de la UC para posibilitar una adecuada protección y asistencia de su personal y alumnado.
- La empresa adjudicataria deberá poner en conocimiento de la UC la implementación de las medidas que se adopten para corregir la situación de acoso.

EN LA UC NUNCA EN SOLEDAD

Oficina del Defensor/a Universitario

Edificio de la Facultad de Derecho, planta 2

Telf. **942 20 20 22**

Correo-e: defensor@unican.es

web: www.defensor.unican.es

Area de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social

Vicerrectorado de Cultura y Participación Social

Edificio de la Facultad de Derecho, planta 0

Telf. **942 20 15 51**

Correo-e: area.igualdad@unican.es

web: web.unican.es/unidades/igualdad



Área de Igualdad, Conciliación
y Responsabilidad Social

VICERRECTORADO DE CULTURA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL