



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

## PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**PPS-2017-01**

### PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por:  Subcomisión del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Universidad de Córdoba	Aprobado por:  Acuerdo de Consejo de Gobierno de la UCO
Fecha: 13 de diciembre de 2017	Fecha: 21 de diciembre de 2017





## ÍNDICE

	Página
Introducción.....	2
1. Objeto .....	2
2. Ámbito de aplicación .....	2
3. Normativa y referencias .....	3
4. Definiciones .....	4
5. Descripción .....	5
5.1. Declaración de principios .....	5
5.2. Medidas de prevención frente al acoso laboral.....	6
5.3. Procedimiento de actuación .....	6
5.3.1. Iniciación del procedimiento .....	6
5.3.1.1. Solicitud .....	6
5.3.1.2. Indagación y valoración inicial.....	7
5.3.2. Tramitación del procedimiento .....	7
5.3.2.1. Actuación previa a la instrucción.....	7
5.3.2.2. Medidas de protección .....	8
5.3.2.3. Instrucción .....	8
5.3.3. Resolución .....	8
5.4. Seguimiento y control .....	9
6. Implicaciones y responsabilidades .....	9
6.1. Garantías .....	10
6.2. Vigencia y revisión del Protocolo .....	10
6.3. Cláusula de género .....	10
7. Registros y formatos .....	10
<b>Flujograma</b> .....	11
<b>Anexos</b> .....	12
<b>Anexo I.</b> Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso (CPRCA).....	13
<b>Anexo II.</b> Conductas y actitudes que pueden constituir acoso .....	15
<b>Anexo III.</b> Medidas preventivas frente a la violencia física o al acoso laboral.....	17
<b>Anexo IV.</b> Instancia de Solicitud .....	19
<b>Anexo V.</b> Formulario de Comunicación .....	20



## Introducción

Las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada del personal y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas violentas y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, son elementos centrales para que estas conductas sean eliminadas o, cuanto menos, produzcan el mínimo efecto posible sobre quienes las sufren, sin perjuicio de las sanciones que legal o reglamentariamente se establezcan en las personas que las practiquen.

### 1. Objeto

El objeto de la elaboración del presente Protocolo es el de establecer las acciones y procedimientos a seguir para prevenir, evitar y erradicar en lo posible las conductas de conflicto por acoso laboral en la Universidad de Córdoba (UCO), dando a conocer el mismo a toda la comunidad universitaria e incluyendo pautas para identificar dichas situaciones. Asimismo es objeto del presente Protocolo establecer los procedimientos para investigar y resolver las reclamaciones que puedan presentarse de la forma más adecuada, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

### 2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore de cualquier forma con la Universidad de Córdoba.

Concretamente, su ámbito de aplicación es el siguiente:

- a) Personal Docente e Investigador (PDI).
- b) Personal de Administración y Servicios (PAS).
- c) Becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad, siempre que desarrollen su actividad en la Universidad.
- d) Estudiantes.
- e) Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- f) Personal afecto a contrata o subcontrata y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas en lo relativo a las relaciones entre estas y la UCO.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En todo caso en materia de coordinación de actividades empresariales será de aplicación lo establecido en el artículo 24 de la ley 31/1995, 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La UCO colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de cualquier tipo de violencia o de acoso en el ámbito laboral, todo ello en el marco



de la normativa en vigor, estando, entre los objetivos de dichas medidas, la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Todo el personal incluido en este ámbito de aplicación deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

### 3. Normativa y referencias

#### a) Normativa europea

- I. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el código práctico encaminado a combatir el acoso sexual.
- II. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

#### b) Normativa estatal

- I. Constitución Española de 1978.
- II. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- III. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- IV. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- V. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- VI. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, artículo 28 y siguientes.
- VII. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- VIII. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- IX. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- X. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- XI. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- XII. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- XIII. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- XIV. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- XV. Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración



de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la administración de la Junta de Andalucía.

- c) Normativa autonómica
  - I. Acuerdo de Homologación para el Personal Funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas.
  - II. Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato Laboral de las Universidades Públicas Andaluza.
  - III. IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.
  - IV. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.
  - V. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- d) Normativa propia
  - I. Decreto 280/2003, de 7 de octubre, de la Consejería de Educación y Ciencia, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Córdoba.
  - II. Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Córdoba.
  - III. Política Preventiva de la Universidad de Córdoba.

Estas referencias son orientativas y sin perjuicio de actualizaciones normativas y/o de otras normas de aplicación.

#### 4. Definiciones

- a) **Acoso laboral:** El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (*Ley Orgánica 5/2010*).
- b) **Acoso discriminatorio:** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo (*INSHT*).
- c) **Acoso psicológico en el trabajo:** Toda exposición a conductas de violencia psíquica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n 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 (*INSHT*).  
Quedarán excluidos del concepto de “acoso psicológico en el trabajo” aquellos conflictos interpersonales pasajeros, localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.
- d) **Días:** Se refiere a días hábiles.
- e) **Violencia física:** El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (*OMS*).





## 5. Descripción

### 5.1. Declaración de Principios

La UCO, con todos los recursos y medios a su alcance, tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivas de violencia física, de violencia psicológica o de acoso laboral y en base a ello, establece los siguientes compromisos:

- a) Manifestar tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia física, de violencia psicológica o de acoso laboral, sin atender a quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora, ni cuál sea su nivel jerárquico en la Universidad. Actuar como referente frente a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, hecho éste que esta institución rechaza firmemente.
- b) Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la intimidad.
- c) Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial. La Universidad, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y eliminarlas.
- d) Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- e) Denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, en aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, de acuerdo con el procedimiento de actuación establecido en este protocolo.
- f) Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de violencia física o acoso laboral.
- g) Nombrar una Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso (CPRCA) para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas (ver composición y funciones en Anexo I).
- h) Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil. Fomentar la transparencia en la información y cooperación entre compañeros de trabajo así como políticas de trato justo.
- i) Reconocer el papel fundamental del Servicio de Prevención de Riesgos de la UCO como servicio de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones.
- j) Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.

### 5.2. Medidas de prevención frente a la violencia física o al acoso laboral.

La UCO, a través de los diferentes órganos colegiados y unipersonales, impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno universitario este tipo de comportamientos.



Para tratar de ayudar a reconocer las posibles situaciones de acoso laboral y de acoso discriminatorio, se exponen en el Anexo II conductas que podrían ser consideradas acoso. Se trata de un listado orientativo, no cerrado, siendo necesario interpretar caso por caso las posibles circunstancias que se den y la concurrencia de las mismas.

A modo indicativo, se recogen medidas de prevención orientativas en el Anexo III.

### **5.3. Procedimiento de actuación**

#### **5.3.1. Iniciación del procedimiento**

##### **5.3.1.1. Solicitud**

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de violencia física o de acoso laboral, lo pondrá en conocimiento de la CPRCA.

Si la formulación de la denuncia se realizara por escrito, se rellenará la INSTANCIA DE SOLICITUD del Anexo IV y se presentará en el Registro de la Universidad dirigida al Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UCO. A este se unirá grapado un sobre cerrado que contendrá el FORMULARIO DE COMUNICACIÓN del Anexo V y la información adicional que se considere útil. En el sobre se consignará el nombre del interesado y la leyenda "CONFIDENCIAL PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS".

Si la formulación de la denuncia se realizara verbalmente a cualquier miembro de la CPRCA, será necesaria la ratificación por escrito, mediante el Formulario de Comunicación que figura en el Anexo V.

Estos modelos estarán disponibles en la web de la Universidad.

En ningún caso, serán objeto de tramitación denuncias anónimas, si bien podrían considerarse indicios.

Se asignará un código numérico a la denuncia como garantía de intimidad y confidencialidad.

Cuando la CPRCA tenga indicios sobre alguna situación que pudiera estar entre las del Anexo II de este Protocolo, pero no existe denuncia escrita comprobará dichos indicios y actuará de oficio en caso de confirmar su existencia.

El procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en vía administrativa o judicial.

El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidas en la normativa vigente. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas interpuestas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato la paralización de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente Protocolo.

La UCO podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este Protocolo, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario.





Toda la Comunidad Universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

#### **5.3.1.2. Indagación y valoración inicial**

Recibido el escrito, se reunirán las personas que determine la CPRCA que resolverán, en un plazo máximo de 10 días, sobre la admisión a trámite de la denuncia.

Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

En esta fase se podrá solicitar asesoramiento especializado.

Si no hay ratificación de la persona afectada y tras realizar un primer análisis de la información disponible se podrá proceder también, en su caso, a entrevistar a la persona que presenta la denuncia, tras lo cual se procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

- a) No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.
- b) En el caso de que la situación aún no fuera constitutiva de ser calificada como violencia física o como acoso laboral, pero que si no se actuase podrían acabar deteriorando el clima laboral, podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Entre estas acciones podrá incluirse la actuación de una persona mediadora admitida por las partes.
- c) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

#### **5.3.2. Tramitación del procedimiento.**

Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia como la persona presuntamente acosadora, en los actos que se desarrollen en los que las personas mencionadas tengan que estar presente, pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención u otro acompañante a su elección.

La CPRCA iniciará el procedimiento teniendo en cuenta las siguientes fases:

##### **5.3.2.1. Actuación previa a la instrucción**

La CPRCA valorará la documentación existente y propiciará reuniones por separado con las partes implicadas.

Podrá realizar también consultas con los responsables de los Centros, Departamentos o Servicios afectados y con las personas expertas que se consideren oportunas.

##### **5.3.2.2. Medidas de protección**

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas, y previa audiencia a las mismas, la CPRCA podrá proponer con carácter provisional, preventivo y debidamente motivadas cuantas medidas cautelares



estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las víctimas así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase de este Protocolo.

Entre estas medidas, podría proponerse a Gerencia y/o Vicerrector competente en materia de personal, la movilidad de las personas implicadas.

Si terminado el procedimiento, la propuesta recomendará, entre otras medidas, cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo, en la propuesta se especificarán las medidas para que la persona acosadora y la persona acosada no convivan en el mismo ambiente laboral o de trabajo o adoptar las medidas necesarias que minimicen el contacto o relación entre estas personas.

### 5.3.2.3. Instrucción

La CPRCA recabará la máxima información posible para poder efectuar una valoración de la situación. En este proceso podría ser necesario realizar nuevas entrevistas a las personas afectadas y, posiblemente, algunos testigos u otro personal de interés si los hubiere. Se citará a las entrevistas mediante un oficio con acuse de recibo y concediendo un plazo para contestar, donde se indicará la naturaleza de la misma. La comparecencia de los testigos es obligatoria y en caso de negativa se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente. Dichos testigos están obligados al deber de veracidad y de sigilo en su declaración, cada testigo dejará firmada su declaración.

La CPRCA analizará la conveniencia, o no, de comunicar al responsable inmediato superior la tramitación de este procedimiento.

Todo el proceso de investigación se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas así como garantizando la confidencialidad de todas las personas que intervienen.

La CPRCA determinará quiénes de sus integrantes llevarán a cabo las entrevistas y, si es necesario, se contará con la participación de expertos en el proceso.

La Instrucción que se recoge en este apartado garantizará el trámite de audiencia y vista del expediente, si así se solicita, a fin de garantizar el derecho de defensa del denunciado, y antes de formularse la propuesta de resolución.

Se procurará que esta fase de instrucción del procedimiento se desarrolle en un plazo de 20 días, desde la admisión a trámite la denuncia, este plazo podrá ampliarse por necesidades surgidas en este proceso de instrucción.

### 5.3.3. Resolución

En un plazo de 15 días desde que se termina la instrucción, la CPRCA elaborará una Propuesta de Resolución, que será objeto de acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los componentes de la misma.

La CPRCA citará a las partes por separado para comunicarles la Propuesta de Resolución, del que se les facilitará una copia que firmarán para constatar haber recibido el documento, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito.

Las partes dispondrán de un plazo de 7 días para presentar cualquier tipo de alegación a la propuesta de resolución.

Una vez analizadas las alegaciones presentadas, la Presidencia de la CPRCA elevará la propuesta de resolución definitiva al Rector, posteriormente se dará información en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la UCO.



En esta propuesta de resolución, la CPRCA recogerá, al menos, la siguiente información: origen de las actuaciones, principales hechos, resumen de los argumentos planteados por las partes y las conclusiones que se estimen convenientes.

Entre las posibles conclusiones se encuentran:

- a) No se acreditan evidencias de violencia física o de acoso laboral. La CPRCA puede proponer medidas que mejoren el clima laboral existente.
- b) Se detecta alguna otra falta distinta al acoso por lo que se promoverán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- c) Se detectan indicios de acoso por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable si se trata de PDI, PAS o estudiantes. Si se estima que se trata de hechos constitutivos de delito o falta, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, se dará traslado al órgano competente.

Tras la propuesta de resolución que eleve la CPRCA al Rector, éste dictará resolución. Esta resolución rectoral pondrá fin al procedimiento instruido por la CPRCA.

#### 5.4. Seguimiento y control

La CPRCA registrará los informes de conclusiones y la resolución del Rector, debiendo hacer un seguimiento y control de las medidas en ella contenidas.

Para ello contará con el apoyo de los órganos de la Universidad colegiados y unipersonales, así como de los responsables de los Centros, Departamentos y Servicios que tengan competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en los informes de conclusiones.

Se deberá prestar especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia, así como en los casos en que haya podido haber afectación en la salud de las personas implicadas. Se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria académica y profesional de las personas afectadas.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la universidad facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

#### 6. Implicaciones y responsabilidades

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Cualquier persona de la UCO tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- b) La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- c) Todo responsable universitario está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.
- d) La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.



En aplicación de las obligaciones establecidas para la Coordinación de Actividades Empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- I. Las empresas externas contratadas por la UCO serán informadas de la existencia del presente protocolo.
- II. Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de la UCO y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

#### **6.1. Garantías.**

La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para garantizar y respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La UCO garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.

Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, así como se asegurará la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de violencia física o de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

#### **6.2. Vigencia y revisión del Protocolo**

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO) tras la correspondiente aprobación por el Consejo de Gobierno de la UCO y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.

#### **6.3. Cláusula de Género**

Las referencias a personas o cargos académicos que aparezcan en el presente Protocolo en género masculino, hacen referencia al género gramatical neutro, incluyendo por ello, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

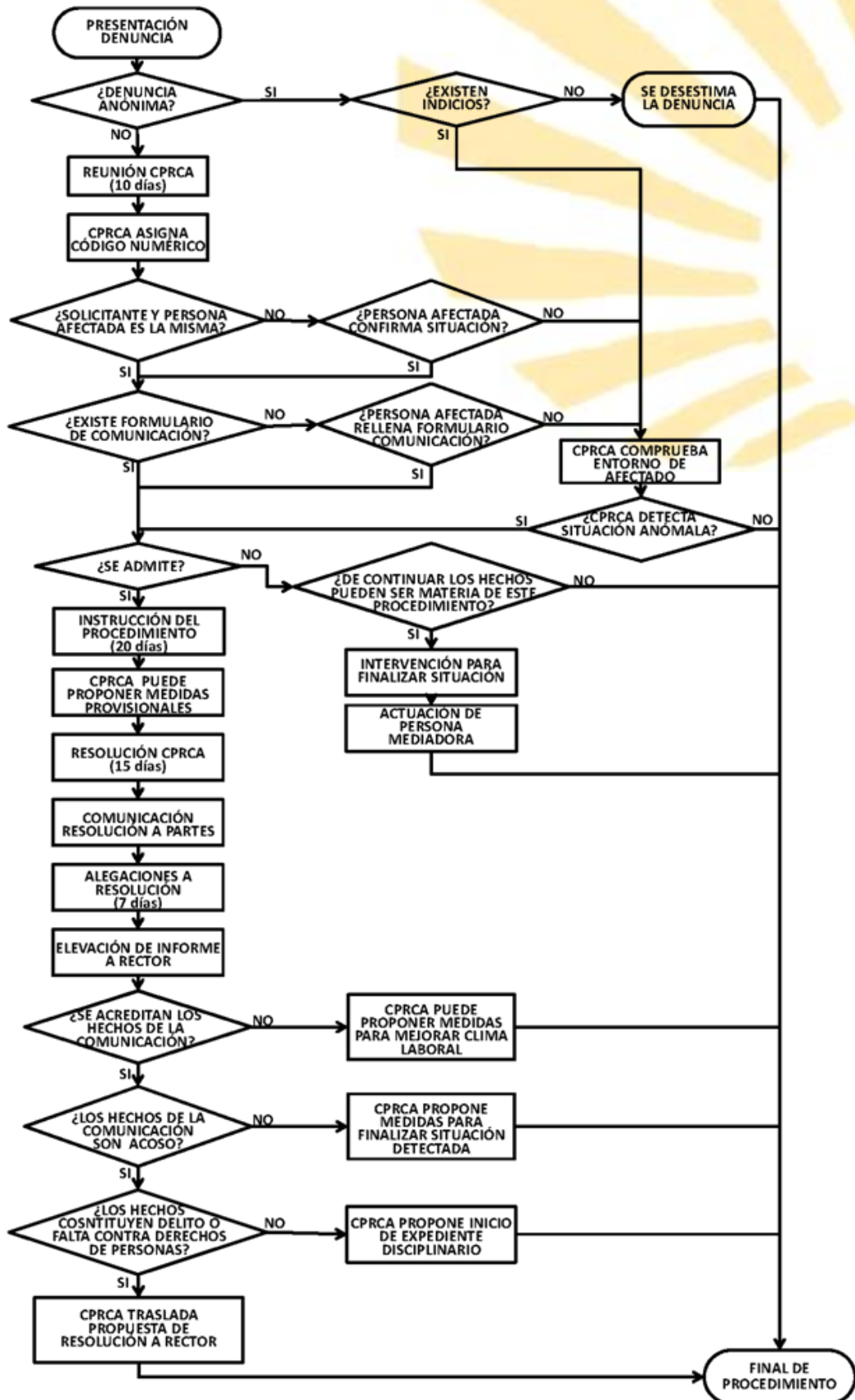
#### **7. Registros y formatos**

- a) INSTANCIA DE SOLICITUD, en Anexo IV.
- b) FORMULARIO DE COMUNICACIÓN, en Anexo V.





### FLUJOGRAMA







## ANEXOS



## **Anexo I. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO (CPRCA).**

La Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso (CPRCA) es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones por acoso que se produzcan en el ámbito de la UCO.

### **1. Composición de la CPRCA**

La CPRCA estará integrada por personas con formación en materia de acoso, igualdad y mediación. Para ello el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales diseñará los cursos de formación necesarios para aquellas personas que pudieran actuar en la tramitación de los expedientes.

En la composición de la CPRCA se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La CPRCA estará formada por:

- a) Rector o persona en quien delegue, que actuará de Presidente.
- b) Responsable del Servicio de Prevención, que actuará de Secretario.
- c) Un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UCO, con la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, nombrado por el Rector, a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UCO.
- d) Un experto en materia jurídica en cuestiones de acoso laboral, nombrado por el Rector.
- e) Un representante que ostente el nombramiento de Delegado de Prevención, nombrado por el Rector, a propuesta de las Organizaciones Sindicales con representación en la UCO.
- f) Un representante del alumnado, si afectara a un estudiante, nombrado por el Rector, a propuesta del Presidente del CEU.

La CPRCA se renovará con carácter ordinario haciéndolo coincidir con las elecciones a Rector

La CPRCA podrá recurrir a cuantas personas expertas consideren oportunas para la resolución de los casos.

En lo no previsto por este Protocolo, la CPRCA se regulará en su funcionamiento por lo establecido en la normativa sobre procedimiento administrativo.

Serán de aplicación a los miembros de la CPRCA las normativas vigentes relativas a la abstención y recusación. En el caso de que algún integrante del CPRCA no pudiese intervenir por alguno de los supuestos anteriormente establecidos, será sustituido por una persona nombrada según el procedimiento establecido anteriormente.

Los miembros de la CPRCA tienen la obligación de guardar sigilo profesional sobre los asuntos que conozcan por razón de su cargo y actuar con el debido respeto al derecho a la intimidad y demás derechos de la persona.

### **2. Funciones**

- a) Promover medidas concretas con la voluntad de solucionar el problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- b) Recibir todas las denuncias que se presenten por acoso.



- c) Investigar los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizar las oportunas entrevistas personales, así como practicar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.
- d) Recabar la documentación necesaria a los Servicios Universitarios correspondientes, que estarán obligados a auxiliar a la CPRCA.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante la conciliación, en aquellos casos en que se considere posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, la CPRCA designará, de entre sus miembros, a dos personas que ejercerán de mediadoras.
- f) Solicitar a los Órganos de Gobierno y autoridades administrativas la adopción de medidas de protección y prevención, ante las situaciones de riesgo que afecten a la salud de las personas.
- g) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- i) Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado a los órganos competentes.



## Anexo II. CONDUCTAS Y ACTITUDES QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO.

La siguiente lista, sin ser exhaustiva, son ejemplos de conductas que, ejercidas de manera sistemática y recurrente pudieran ser consideradas como acoso laboral<sup>1</sup>.

- a) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Asignar a una persona tareas muy por debajo o muy por encima de sus capacidades.
- c) Ocupar a una persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Realizar represalias frente a la persona que plantea queja, denuncia o demanda frente a la organización, o frente a las personas que han colaborado con quien ha presentado denuncia.
- e) Dejar a la persona incomunicada de manera continuada sin causa que lo justifique:
  - I. Impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con el exterior.
  - II. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
  - III. No dirigir la palabra a la persona.
  - IV. Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
  - V. No permitir que la persona se exprese.
  - VI. Evitar todo contacto visual.
  - VII. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
  - VIII. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- f) Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias de manera intencionada.
- h) Amenazar o presionar a las personas que apoyan a quien reclama.
- i) Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- j) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- k) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- l) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- m) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- n) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- o) Realizar agresiones físicas, gritos e insultos, amenazas verbales o por escrito.
- p) Llevar a cabo conductas reiteradas de vigilancia y/o persecución que menoscaben gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima.

<sup>1</sup> Elaborado tomando como referencia el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo pero con inclusión de un mayor número y tipología de conductas. cve: BOEA- 201 1- 9529. Esta lista estará sujeta a modificación en función de nuevas formas reconocidas de acoso utilizando las nuevas Tecnologías de la Información.



- q)** Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- r)** Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.
- s)** Cometer vejaciones, burlas, subestimaciones.
- t)** Difundir problemas psicológicos de una persona.
- u)** Realizar acciones de violencia psicológica en el trabajo que tengan potencial para afectar la salud del trabajador, entre otras:
  - I.** Agresiones verbales.
  - II.** Amenazas de violencia física.
  - III.** Ataques a la vida privada de la víctima.
  - IV.** Ataques a la víctima con medidas organizativas.
  - V.** Ataques a las actitudes de la víctima.
  - VI.** Ataques a las relaciones sociales de la víctima.





### **Anexo III. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LA VIOLENCIA FÍSICA O AL ACOSO LABORAL.**

Las siguientes medidas, sin ser exhaustivas, posibilitan entornos libres de violencia física y de acoso laboral.

**a) Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas profesionales, la realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a toda la comunidad universitaria:**

- i)** Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del Protocolo.
- ii)** Jornadas, campañas anuales.
- iii)** Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

**b) Desarrollo de programas formativos:**

- i)** Dentro de sus planes de formación para el PAS y para el PDI.
  - a.** Se incluirán en los planes de formación el compromiso de la Universidad por unos campus libres de acoso, los códigos éticos de conducta e información general.
  - b.** Se elaborará un programa de cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso.
  - c.** Se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo.
  - d.** Se impartirán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los representantes de los trabajadores.
  - e.** Formación a todas las personas que se incorporen a la universidad en el ámbito de aplicación de este Protocolo.
- ii)** Formación del alumnado:
  - a.** Se realizarán programas formativos en esta materia, a través de las actividades con reconocimiento de créditos.
  - b.** Se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los estudiantes que realizan labores de representación en el CEU, así como en las delegaciones de todos los Centros de la Universidad.
- iii)** Formación para los integrantes de la CPRCA.

Los integrantes de la CPRCA recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso.
- iv)** Formación de empresas externas que trabajen en la UCO.

A todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la UCO y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma se le solicitará que sus trabajadores acrediten información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos



que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio.

- v) Desarrollo de evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.
- vi) Realización de encuestas de clima laboral para prevenir situaciones de violencia física o de acoso laboral.
- vii) Elaboración y publicación de informes sobre número de intervenciones y consecuencias de las mismas.
- viii) Realización de estudios para conocer la incidencia de las situaciones de acoso en la organización y características que presenta y buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.



#### Anexo IV. INSTANCIA DE SOLICITUD.

1. Datos personales			
Primer apellido		DNI	
Segundo apellido		Teléfono	
Nombre		E-mail	
2. Datos laborales			
Puesto			
Centro		Campus	
Dirección		Teléfono	
Colectivo	<input type="checkbox"/> PAS	<input type="checkbox"/> PDI	<input type="checkbox"/> Otros
	<input type="checkbox"/> Funcionario	<input type="checkbox"/> Laboral	
3. Lugar, fecha y firma			
En Córdoba, a ____ de _____ de ____			
Fdo. _____			

**RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA UCO**



### Anexo V. FORMULARIO DE COMUNICACIÓN.

#### DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada       Gerencia       Vicerrectorado \_\_\_\_\_
- Testigo       Delegado Prevención       Otro \_\_\_\_\_
- Responsable directo       Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_
- NIF: \_\_\_\_\_

#### VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

- Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_
- Correo electrónico: \_\_\_\_\_
- P.A.S.       Becario
- P.D.I.       Estudiante
- Contratado Proyectos Investigación
- Otros \_\_\_\_\_

#### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en el caso de que no sea la persona solicitante)

- Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_
- Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_
- Correo electrónico: \_\_\_\_\_
- Centro/ Departamento/ Servicio: \_\_\_\_\_
- P.A.S.       Becario
- P.D.I.       Estudiante
- Contratado Proyectos Investigación
- Otros \_\_\_\_\_

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información que fundamente la solicitud, como: personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.

#### DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No       Si, especificar:

#### SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**

Código de  
denuncia

A rellenar por  
la CPRCA