

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Procedimiento de actuación en caso de sospecha de acoso moral o por razón de sexo, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito de la Universidad de Oviedo.

Para saber más dirígete a:
igualdad.uniovi.es



Universidad de Oviedo
Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO





Índice

✎ ¿Qué es y para qué sirve el Protocolo de Prevención del Acoso?	05
✎ ¿A qué situaciones se aplica el Protocolo?	06
✎ ¿En qué casos se aplica el Protocolo?	08
✎ Ponte en contacto con la Unidad de Igualdad	09
✎ ¿Qué pasa si no quiero una mediación o esta no ha finalizado con acuerdo?	15
✎ Garantías del procedimiento	23

¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO?

Este Protocolo es uno de los instrumentos clave en la defensa que la Universidad hace de la integridad emocional y física, y del bienestar de sus empleados y empleadas, así como del estudiantado, propiciando que el ambiente laboral, la prestación del servicio de educación superior y el desarrollo de la investigación, tengan lugar bajo criterios de igualdad, respeto y trato digno. Forma parte, por tanto, del compromiso asumido por nuestra institución para integrar plenamente en el entorno universitario la prevención, la seguridad, la salud laboral y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y para evitar cualquier trato discriminatorio en el ámbito de la Universidad.

¿A QUÉ SITUACIONES SE APLICA EL PROTOCOLO?

A) Acoso ordinario

- ✚ Acoso laboral o "mobbing"

B) Acoso discriminatorio, por alguna de las siguientes razones:

- ✚ Acoso sexual
- ✚ Acoso por razón de sexo
- ✚ Acoso por razón de discapacidad
- ✚ Acoso por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género
- ✚ Acoso por razón de creencias
- ✚ Acoso por enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos
- ✚ Acoso por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

El acoso discriminatorio puede ser directo, indirecto, por asociación, por error, simple o múltiple

- ▶ La **discriminación directa** alude a la situación en la que una persona o grupo en que se integra pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por cualquiera de las causas previstas en el presente Protocolo.
- ▶ La **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en este Protocolo.
- ▶ Se considerará **acoso discriminatorio por asociación** el producido contra una persona por su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el presente Protocolo como potenciales causantes de acoso discriminatorio.
- ▶ El **acoso discriminatorio por error** es aquel que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas acosadas discriminatoriamente.
- ▶ El **acoso discriminatorio múltiple** se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo.
- ▶ El **acoso discriminatorio interseccional** se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en este Protocolo, generando una forma específica de discriminación.

¿EN QUÉ CASOS SE APLICA EL PROTOCOLO?

Cuando existan conflictos interpersonales en los que estén implicadas personas de la Comunidad Universitaria, ya pertenezcan al mismo colectivo, ya lo sean de colectivos diferentes.



- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR
- ALUMNADO
- PERSONAL DE CONTRATAS SI EL CONFLICTO SE GENERA CON UNA PERSONA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Si crees que estás siendo víctima de cualquier tipo de comportamiento que, por razón de sexo, género, creencias o cualquier otra razón, pueda atentar contra tu dignidad:

PONTE EN CONTACTO CON LA UNIDAD DE IGUALDAD



EL PROCEDIMIENTO que llevaremos a cabo será el siguiente (simplificado):



1 PASO 1: SOLICITUD DE ACTIVACIÓN

Dirígete a la **UNIDAD DE IGUALDAD** explicando brevemente los hechos y las personas implicadas a través de un formulario*. Podrás presentarlo presencialmente o de forma telemática a través del correo de la unidad de igualdad (igualdad@uniovi.es).

En el escrito debes exponer los hechos o comportamientos que a tu juicio constituyen un conflicto y/o acoso por alguno de los motivos antes indicados.

* Puedes encontrar el formulario en el Anexo 1 del Protocolo.
Dirígete a: <https://igualdad.uniovi.es/acoso>



1 EVALUACIÓN PREVIA

La unidad de igualdad lleva a cabo, tras la recepción de la solicitud, una primera valoración inicial y preliminar sobre la concurrencia de un INDICIO RAZONABLE DE ACOSO.

Tras esta evaluación SI aprecia que se trata de:

- a) **Acoso ordinario:** remite la solicitud al Vicerrectorado de profesorado, investigación o estudiantes según el caso. Gerencia en el caso del PAS.
- b) **Acoso discriminatorio (sexo, género, creencias, etc.):** el procedimiento permanece en la Unidad de Igualdad (pág. 6 y 7).

2 PASO 2: PROPUESTA DE MEDIACIÓN

En atención a la evaluación previa, el órgano competente hará una propuesta de mediación.

LA MEDIACIÓN ES VOLUNTARIA Y SOLO SE LLEVARÁ A CABO SI AMBAS PARTES LO ACEPTAN.

La persona mediadora (aceptada por ambas partes) ha de tener conocimientos legales específicos en materia de acoso e igualdad y habilidades sociales en dicho ámbito para llevar la situación de la mejor manera posible.



3

▶ PASO 3: MEDIACIÓN

El **objetivo de la mediación es resolver el conflicto** en esta fase, de forma ágil y eficaz. Esto es, solventar el conflicto antes de que pueda constituir un supuesto de acoso en sentido estricto, administrativa o penalmente sancionable.

Las reuniones de mediación pueden desarrollarse de forma individual con cada una de las personas implicadas o conjunta con ambas. Puede solicitarse la asistencia y asesoramiento de delegados/as de prevención si se trata de una persona empleada o de estudiantes.



4

▶ PASO 4: INFORME Y RESOLUCIÓN

Si la mediación termina con **acuerdo**, pudiendo darse por resuelto el conflicto, se entiende finalizado el procedimiento y en tal sentido se emite un informe que debe ser firmado por ambas partes.

En este informe se hacen constar los términos del acuerdo (medidas adoptadas y propuestas de solución).



**¿QUÉ PASA SI NO QUIERO
UNA MEDIACIÓN
O ESTA NO HA FINALIZADO
CON ACUERDO?**



↘ PASO PREVIO: ESCRITO DE DENUNCIA

Si la mediación no ha tenido éxito
(o no se ha producido por oposición de alguna de las partes)

LA PARTE INTERESADA PODRÁ:

PRESENTAR ESCRITO DE DENUNCIA

que dirigirá a la Dirección de la Unidad de Igualdad en sobre cerrado
o telemáticamente.



1 PASO 1: COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Tras recibir la denuncia se constituye una **comisión de investigación***.

La comisión será la encargada de examinar el caso y decidir si se ha producido o no acoso.

Hay que tener en cuenta que si la conducta en cuestión es

CONSTITUTIVA DE DELITO O DE INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA()**

debe derivarse el caso al organismo correspondiente:

- Ministerio Fiscal (posible delito);
- Comisión disciplinaria (posible infracción administrativa).

* Para conocer quiénes son los miembros de la comisión consultar el Protocolo (art.14.2).

(**) En caso de agresión sexual, la víctima puede acudir al Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales del Principado de Asturias.

Para más información:

<https://iam.asturias.es/violencia-de-genero/centro-de-crisis-para-victimas-de-agresiones-sexuales>

2 PASO 2: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

El Rector/la Rectora será quien deba elegir a los miembros de la comisión en un plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de denuncia.

SE PROCURARÁ QUE LA COMISIÓN SEA PARITARIA.

Una vez designados los miembros de la comisión, su composición se comunica a las partes implicadas, abriéndose un plazo de 5 días hábiles para ALEGACIONES y posibles recusaciones.



3

▶ PASO 3: PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

En esta primera reunión, la comisión después de estudiar la documentación decide:

- a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso (solo si hay **UNANIMIDAD**).

- b) Continuar con la investigación, que desarrollará requiriendo de los departamentos correspondientes la información que estime necesaria.



(En el caso de continuar con la investigación):

➤ PASO 4: **REUNIÓN CON LAS PARTES**

Dentro del proceso de investigación, la comisión se reunirá con las partes (conjunta o individualmente).

A la reunión las partes implicadas podrán asistir acompañadas por el Delegado o Delegada de Prevención o de Personal, o por cualquier otra persona que estimen necesario (siempre que no hubieran intervenido en la fase de mediación o tengan vinculación directa con el conflicto).



5 PASO 5: RESOLUCIÓN DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

La comisión dispone de un mes para llevar a cabo la investigación, a cuya finalización emitirá un informe indicando si a su juicio ha existido o no acoso, valorando su naturaleza y las medidas que se proponen para la solución del conflicto.

Si se llega al convencimiento de que los hechos denunciados son falsos caben medidas disciplinarias (en el correspondiente expediente sancionador).





6 PASO 6: RESOLUCIÓN DEL CASO Y MEDIDAS PERTINENTES

El Presidente o Presidenta de la Comisión comunicará al Rector o Rectora las conclusiones de su informe, quien dictará, en el plazo máximo de un mes, la Resolución pertinente (dentro de sus lógicas competencias).

La Resolución incluirá las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo.

El control de la aplicación y de la eficacia de las medidas correctoras se llevará a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se aprecia la comisión de una falta administrativa se procederá a incoar expediente sancionador.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO



GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.
2. Derecho de las personas empleadas a una protección integral de la salud.
3. Confidencialidad y anonimato.
4. Diligencia y celeridad.
5. Imparcialidad.
6. Sigilo.
7. Respeto a los derechos de las partes.
8. Ausencia de represalias.
9. Protección y garantía de indemnidad.
10. Representación unitaria y sindical del personal de la Universidad de Oviedo.

RECUERDA QUE PUEDES ACCEDER
AL PROTOCOLO COMPLETO EN:

<https://igualdad.uniovi.es/acoso>



PARA MÁS INFORMACIÓN PUEDES DIRÍGETE A:

Directora de Área de Igualdad:

Paz Menéndez Sebastián

Teléfono: 985 10 29 37

Técnico responsable de la Unidad:

María Jesús Ortega Fernández

Teléfono: 985 10 29 44

C/ San Francisco 3, 2ª planta
33003 Oviedo

Correo electrónico:
igualdad@uniovi.es