



PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso

Aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016

INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN Y NORMATIVA DE REFERENCIA.....	3
Normativa de Referencia.....	3
1. POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA ANTE LOS CASOS DE ACOSO.....	5
1.1. Protocolo de respuesta ante el acoso.....	5
1.2. Política de acción.....	7
1.3. Compromisos de la Universidad de Granada.....	7
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	8
2.1. Objetivo general.....	8
2.2. Objetivos específicos.....	8
3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
4. CONCEPTO, TIPOS PRINCIPALES Y FORMAS DE CONDUCTAS DE ACOSO.....	9
4.1. Concepto general.....	9
4.2. Tipos de acoso.....	9
4.3. Principales formas de acoso.....	10
4.4. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso.....	11
a) Acoso laboral.....	11
b) Acoso sexual.....	11
c) Acoso por razón de sexo.....	12
d) Acoso psicológico o moral.....	12
e) Ciberacoso.....	13
f) Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio):.....	13



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

4.5. Circunstancias relacionadas con los casos de acoso.....	13
5. PREVENCIÓN PRIMARIA DEL ACOSO	14
5.1. Objetivo.....	15
5.2. Órganos responsables	15
5.3. Actuaciones de Prevención Primaria	15
6. PREVENCIÓN SECUNDARIA	16
6.1. Objetivo.....	16
6.2. Actuaciones de Prevención Secundaria	16
7. PREVENCIÓN TERCIARIA: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO	17
7.1. Objetivo general	17
7.2. Criterios generales de actuación.....	17
7.3. Garantías del Procedimiento.....	18
7.4. Procedimiento Informal de Solución	19
7.5. Procedimiento Disciplinario Formal	20
8. PREVENCIÓN TERCIARIA: ATENCIÓN A LA VÍCTIMA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO	21
8.1. Objetivo.....	21
8.2. Órgano responsable.....	21
8.3. Protección y apoyo a la víctima.....	21
8.4. Seguimiento de los casos.....	22
9. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO	22
10. DISPOSICIONES TÉCNICAS	23
ANEXOS.....	24
Gráfico 1: Esquema general de actuación ante el acoso.....	24
Gráfico 2. Espacios de actuación correspondientes a la Prevención Primaria, Secundaria y Terciaria	25



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

INTRODUCCIÓN:

Justificación y Normativa de referencia

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales.

Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcional, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35).

El acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención en la 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.

Por su parte, el Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

La trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general, permite incluir esas actuaciones, según la gravedad de cada caso, en las faltas disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad penal en la que, en su caso, se haya podido incurrir. Ante este tipo de hechos no basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha producido. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomienda en especial la normativa de la Unión Europea, a que se ha hecho referencia, un Protocolo Disciplinario así como articular un Protocolo Extra-disciplinario (Informal) de solución cuando se detecten conductas incipientes o circunstancias favorecedoras para el desarrollo de conductas de acoso.

Todo lo anterior, unido a las peculiaridades específicas que presenta la universidad, aconsejan la aprobación de un Protocolo de Prevención y Respuesta frente al acoso en la Universidad de Granada que acomode a sus peculiaridades específicas los instrumentos existentes, a la vez que profundice en sus objetivos preventivos y de erradicación de tales conductas.

Normativa de Referencia

La Universidad de Granada en cumplimiento de los compromisos adoptados en su Plan de Igualdad, pretende facilitar la tutela efectiva de los derechos fundamentales y de la seguridad y salud de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Para ello, al abordar la



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

regulación de este protocolo deben tenerse en consideración la normativa de referencia en esta materia.

El marco normativo global en lo relativo a las Universidades lo establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que establece en su preámbulo el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, introduciendo, además, la posibilidad de crear programas específicos de igualdad de género. Se presentan a continuación las diferentes normas que configuran el marco legislativo y político de referencia directamente relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ordenado desde el ámbito internacional al autonómico.

Estas normas nos sirven como referencia para abordar el resto de conductas de acoso.

Ámbito internacional. Las Naciones Unidas en la Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b) y alentando que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16). La Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (párr. 178). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

Ámbito europeo. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y diversas Directivas prescriben la prevención y sanción del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Estas directivas exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios: dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo; prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y alentar a quienes emplean a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Ámbito estatal. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 62). La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7º.d). El 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 recoge entre los derechos individuales el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h). El Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

Social, establece como infracciones muy graves, el acoso sexual cuando se produce dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13). Así mismo considera también infracción muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo (artículo. 13 bis).

Ámbito autonómico. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección (Artículo 30). Establece también la obligación de proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas (artículo 33). Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, establece el marco de actuación de las Universidades para la prevención de violencia y la promoción de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo el Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, 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.

Por último, el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada ya recogía el compromiso del establecimiento de un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, discriminación, actitudes sexistas y violencia de género (Acción 7.2).

1. POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA ANTE LOS CASOS DE ACOSO

1.1. Protocolo de respuesta ante el acoso

La desigualdad existente en la sociedad genera circunstancias, espacios y referencias que influyen de manera directa en la configuración de las relaciones personales y profesionales. Algunos de estos elementos son utilizados por las personas que llevan a cabo las conductas de acoso. La Universidad forma parte de ese mismo contexto social y no se ve libre de ellas, pero además incorpora una serie de dinámicas propias que pueden influir en la construcción de determinadas formas de relación, que a su vez pueden ser utilizadas también para ejercer el acoso.

La Universidad forma un universo amplio y diverso con una organización funcional compleja entre los distintos grupos de personas que configuran la comunidad universitaria, así como dentro de cada uno de los grupos (PDI, PAS, estudiantado). Las diferentes funciones que se desarrollan (docencia, investigación, administrativas, académicas...), se llevan a cabo en distintos espacios de trabajo (facultades, servicios administrativos, centros de investigación, centros



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

de estudios...), en los que existe una estructura jerarquizada que con frecuencia llega a ser entendida como de dependencia a la hora del desarrollo profesional, situación especialmente manifiesta en el estudiantado respecto al profesorado, en la que el desarrollo académico está estrechamente vinculado al personal bajo sus referencias y tutorización.

Todas estas circunstancias pueden ser utilizadas para llevar a cabo conductas de acoso, tal y como demuestran diversos estudios realizados sobre la materia, los cuales revelan una alta prevalencia, más manifiesta conforme las relaciones son más jerarquizadas y dependientes.

La responsabilidad de la Universidad ante las conductas de acoso es triple. En primer lugar, por su compromiso con las personas que forman parte de la comunidad universitaria, en segundo lugar, por la utilización de la propia universidad para llevar a cabo el acoso, y en tercer lugar, por la responsabilidad de la universidad con la sociedad a la hora de formar y de crear un espacio donde los valores también se incorporen a la formación humana y profesional.

La gravedad de la situación y trascendencia de las consecuencias lleva a la Universidad de Granada a mejorar la respuesta existente por medio de este Protocolo de actuación frente al acoso, con el objeto de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas, hasta, en su caso, la sanción de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario.

El objeto último es disponer de un Protocolo de actuación global frente al acoso, y que en todo momento la respuesta sea coordinada y centrada en la atención y protección de la víctima, sin que en ningún caso se vean perjudicadas las garantías procedimentales y sustantivas de las personas denunciadas.

La integralidad de la respuesta se basa, por tanto, en la prevención, detección, atención, protección y sanción. Desde el punto de vista de la estructuración del presente Protocolo, son dos los grandes ejes sobre los que gira (gráfico 1), por un lado la prevención general, y por otro la respuesta ante los casos conocidos. En todo momento la máxima pretensión es que no se produzcan nuevos casos, de ahí que el Protocolo se haya articulado sobre tres grandes actuaciones: la prevención primaria, la prevención secundaria y la prevención terciaria, las cuales abordan las circunstancias específicas de cada uno de los objetivos: evitar la aparición de casos, abordar los factores de riesgo que estén facilitando la existencia de acoso, y evitar la repetición de nuevas agresiones.

Para ello el Protocolo recoge las actuaciones a desarrollar por cada una de las estructuras implicadas de la UGR en la respuesta dentro de los dos grandes ejes: La prevención general por parte de la Unidad de Igualdad y Conciliación, y la respuesta ante los casos conocidos a través de la propia Unidad de Igualdad y Conciliación, el Defensor Universitario, la Inspección de Servicios, y Gerencia. La respuesta queda articulada a través de dos Protocolos, por un lado el "Informal" y por otro el "Disciplinario", éste último según contempla la normativa vigente.

Con independencia de las acciones específicas en cada uno de los Protocolos y actuaciones, el otro gran objetivo del presente Protocolo ante el acoso es la coordinación de la respuesta extradisciplinaria y disciplinaria, y el seguimiento de cada caso atendiendo a la situación de la persona que haya sufrido el acoso, con vistas a garantizar en todo momento su atención y protección ante las posibles consecuencias negativas que puedan afectarle en lo personal, profesional, académico y en lo relacional.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

1.2. Política de acción

La Universidad de Granada se compromete a proporcionar un ambiente de aprendizaje, de trabajo y de vida donde se respeten los derechos y la dignidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, en el cual se apoyen la carrera y el progreso sobre la base del trabajo y del rendimiento académico, libre de acoso, intimidación, victimización y discriminación.

La Universidad de Granada considera que el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, crea un ambiente negativo que socava la misión de la universidad y ofende la integridad de la comunidad universitaria. Por dicho motivo, tal comportamiento no será tolerado.

Esta política se aplicará a todos los miembros de la comunidad universitaria: personal docente e investigador, personal de los institutos universitarios de investigación, personal de administración y servicios y estudiantado, así como el personal de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la Universidad de Granada. Tendrá como objetivo prevenir, identificar y dar respuesta a las conductas de acoso que se lleven a cabo, a través del compromiso y la promoción de una mayor sensibilización, así como el establecimiento de principios para la resolución de problemas mediante una intervención temprana. Por dicha razón se diseña el presente marco de actuación que deberá adoptarse en caso de producirse una situación de acoso.

La Universidad de Granada velará, dentro del ámbito de sus competencias, por la salvaguarda de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria frente a terceros y entre ellos.

La Universidad de Granada, todos sus centros, departamentos, unidades y servicios, a través del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión, se compromete a prevenir y no tolerar cualquier conducta o comportamiento de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones.

1.3. Compromisos de la Universidad de Granada

- Promover una cultura de prevención contra el acoso a través de acciones formativas e informativas mediante campañas de sensibilización y concienciación para toda la comunidad universitaria. Los Planes de Formación de la plantilla deben contener las acciones formativas sobre el acoso.
- Difundir el rechazo a todo tipo de acoso en todas sus formas y modalidades, evitando cualquier tipo de trato diferenciado en función de categorías profesionales, académicas o jerarquías administrativas, garantizando el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.
- Actuar ante las personas que reciben las quejas de acoso a través de los procedimientos establecidos, con vistas a la prevención de este tipo de conductas y a que se cumplan las garantías de no repetición.
- Informar pertinentemente y sin dilación a los órganos competentes, conforme a lo previsto en este Protocolo, de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso, aplicando el Protocolo específico establecido que responde a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de denuncias, con el consiguiente deber de confidencialidad.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- Sin perjuicio de lo anterior, y con independencia de las presunciones formales, una vez conocidos los hechos se deberán adoptar las medidas de protección y cautelas necesarias para proteger a la víctima, y evitarle posibles perjuicios que se pudieran producir por las consecuencias de los hechos o por la interposición de la denuncia.
- Atender y asesorar a las víctimas de acoso, dándoles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación de acoso.
- Hacer seguimiento del caso y de la situación de la víctima.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

2.1. Objetivo general

Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualesquiera de sus formas en la Universidad de Granada y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse, a través de la prevención primaria, secundaria y terciaria.

En cumplimiento del objetivo general enunciado, se enuncian los siguientes

2.2. Objetivos específicos

- a) Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.
- b) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d) Detectar posibles casos de acoso a través de actuaciones dirigidas a la identificación de circunstancias que puedan favorecer el acoso, para actuar de manera preventiva.
- e) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, emplear las medidas cautelares legalmente procedentes, acabar con la situación de acoso y, en su caso, utilizar las medidas sancionadoras pertinentes.
- f) Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.
- g) Adoptar las medidas necesarias para derivar a las víctimas a recursos donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias derivadas del acoso.
- h) Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y análisis de la información con vistas a mejorar la respuesta y la prevención.



3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación:

1. A todas las personas que integran la comunidad universitaria:
 - a) Personal Docente e Investigador
 - b) Personal de Administración y Servicios
 - c) Estudiantado de la Universidad de Granada
2. Estudiantes de programas de movilidad entrante.
3. Personal que tenga una vinculación con la Universidad de Granada a través del servicio profesional desarrollado en la propia Universidad o como ocasión del mismo.
4. A cualquier persona comprendida en los apartados anteriores cuya relación con la Universidad de Granada hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) a causa de una situación de acoso y que demande el presente Protocolo en el plazo de un año desde la fecha en que acabó dicha relación, todo ello sin perjuicio de los plazos de prescripción de las faltas o, en su caso, delitos previstos cuando se incoe un procedimiento disciplinario o penal, respectivamente.

Este protocolo será de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad de Granada.

4. CONCEPTO, TIPOS PRINCIPALES Y FORMAS DE CONDUCTAS DE ACOSO

4.1. Concepto general

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

4.2. Tipos de acoso

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

- **Acoso descendente:** Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- **Acoso ascendente:** Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.
- **Interseccionalidad:** El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.

4.3. Principales formas de acoso

A continuación se recogen algunas formas de acoso que por su habitualidad aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, bien de forma individual o en combinación de conductas, por lo que siempre debe dejarse abierto el listado de comportamientos de acoso.

- a) **Acoso laboral:** Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio).

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

- b) **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
- c) **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
- d) **Acoso psicológico o moral:** De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera **acoso psicológico o moral** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.
- e) **Ciberacoso:** El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- f) **Otros tipos de acoso:** Dentro del acoso moral discriminatorio se incluye también toda conducta no deseada relacionada con el **origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, o por diversidad sexual de una persona**, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre)

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

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

a) Acoso laboral

1º Dejar al profesional de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor.

2º Exigir resultados desproporcionados de imposible cumplimiento con relación a los medios materiales y personales que se asignan.

3º Acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

4º Insultar o menospreciar repetidamente, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.

b) Acoso sexual

1º Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos...

2º Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.

3º Invitaciones impúdicas o comprometedoras o persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro su negativa a la participación.

4º Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.

5º Gestos obscenos.

6º Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.

7º Demandas de favores sexuales.

8º Agresiones físicas.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

9º Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden producir dos contextos con unas circunstancias específicas: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

c) Acoso por razón de sexo

1º Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género. También se pueden producir contra los hombres.

2º Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

3º Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

4º Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo

d) Acoso psicológico o moral

1º Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.

2º Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan ó ocuparla en tareas inútiles o que no tienen valor.

3º Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

4º Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

e) Ciberacoso

1º Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

2º Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.

3º Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

4º Difamación y juego sucio o outing and trickery ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

5º Acoso cibernético o cyberstalking: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

f) Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio):

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

4.5. Circunstancias relacionadas con los casos de acoso

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos.

a) **Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos.** A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

1º La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

2º Existan dos o más víctimas.

3º Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

4º La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

5º La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

6º El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

7º El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

8º El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

9º Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

10º Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

- b) **Lugar del acoso:** La prohibición del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otro tipo de acoso aquí descrito y de las conductas inapropiadas, comprende tanto los comportamientos desarrollados en la UGR como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico, durante viajes o cualquiera labor realizada fuera del recinto universitario.

El lugar del acoso se verá ampliado a las circunstancias y contextos derivados por el uso de las nuevas tecnologías y su instrumentalización para ejercer ciberacoso.

- c) **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

5. PREVENCIÓN PRIMARIA DEL ACOSO

La respuesta ante el acoso exige una actuación integral que abarque desde la prevención hasta la sanción de los casos conocidos, y hacerlo de una manera coordinada y global para que cada una de las acciones sea una referencia para el resto.

Este Protocolo de la Universidad de Granada busca alcanzar ese objetivo a través de tres grandes ejes de actuación. Por un lado, por medio de la **Prevención Primaria** en lo que sería la concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para que no se lleven a cabo estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan. Por otro, a través de la **Prevención Secundaria**, actuando sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que estén afectadas por esos ambientes. Y en tercer lugar, por medio de la **Prevención Terciaria**, en la aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

5.1. Objetivo

El objetivo de la prevención primaria es crear en la Universidad de Granada una cultura de igualdad, convivencia, y respeto donde no quede espacio para el acoso. (Gráfico 2)

5.2. Órganos responsables

El órgano responsable de la coordinación de las actuaciones es la OFICINA DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE AL ACOSO (OPRA). Dentro de la Unidad de Igualdad y Conciliación se crea la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA) con el objeto de desarrollar y coordinar todas las actuaciones para afrontar el acoso en la Universidad de Granada. La OPRA organizará su actividad en torno a dos grandes líneas de actuación, una dirigida a la prevención y la otra al desarrollo de la respuesta ante los casos de acoso conocidos.

La OPRA desarrollará acciones y actuaciones dirigidas a crear una conciencia crítica sobre todos los mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificaciones... que tradicionalmente han favorecido las conductas de acoso. Así mismo trabajará para crear un conocimiento sobre la igualdad y conciliación que permita entender y establecer las diferentes relaciones sobre el respeto y la dignidad.

Las iniciativas dirigidas a la toma de conciencia crítica y a la creación de un conocimiento sobre la igualdad serán promovidas e impulsadas desde la Unidad de Igualdad y Conciliación en colaboración con otros órganos de la UGR y con los diferentes grupos de la comunidad universitaria, de manera general y atendiendo a las acciones específicas que se desarrollen en cada momento.

5.3. Actuaciones de Prevención Primaria

La Prevención Primaria se desarrollará, fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación, información, formación e investigación científica.

- a) **Sensibilización:** La Unidad de Igualdad y Conciliación llevará a cabo e impulsará campañas generales, y de manera especial a través de las redes sociales, sobre el acoso, sus causas, circunstancias, consecuencias... para que la comunidad universitaria disponga de nuevas referencias sobre estas conductas de acoso y todo lo que las envuelve, y para posicionarse ante ellas.
- b) **Concienciación:** La Unidad de Igualdad y Conciliación llevará a cabo e impulsará campañas específicas sobre determinadas cuestiones relacionadas con el acoso. Estas campañas, sin perjuicio del beneficio global que produzcan, irán dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria para mejorar el conocimiento reflexivo y la conciencia crítica sobre el acoso y sus circunstancias.
- c) **Información:** La Unidad de Igualdad y Conciliación proporcionará información sobre todos los elementos relacionados con el acoso, tanto a nivel de conocimiento general, como sobre las distintas actuaciones, recursos, protocolos y medidas existentes en la UGR en respuesta a los casos de acoso.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- d) **Formación:** Se desarrollarán acciones formativas para la transmisión de conocimiento y habilidades específicas sobre cuestiones relacionadas con el acoso, dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria. La formación se incluirá en actividades de formación general sobre igualdad y en acciones centradas en el acoso.
- e) **Investigación científica:** La Unidad de Igualdad y Conciliación desarrollará, participará e impulsará proyectos de investigación científica sobre el acoso en la universidad y en la sociedad.

Con independencia de que sea la Unidad de Igualdad y Conciliación, a través de la OPRA, la promotora e impulsora de las iniciativas de Prevención Primaria, en todo momento lo hará de forma coordinada con los centros, servicios y estructuras de la Universidad, a través de sus titulares o, en su caso, de quienes les sustituyan.

6. PREVENCIÓN SECUNDARIA

6.1. Objetivo

Detectar casos de acoso, bien a través de actuaciones específicas o como consecuencia de la Prevención Primaria, atender a las personas que lo están sufriendo y aplicar los procedimientos establecidos para resolver la situación atendiendo a sus circunstancias. Igualmente, la Prevención Secundaria actuará sobre los elementos que permitan desarrollar el acoso con invisibilidad e impunidad para hacerlas desaparecer. (Gráfico 2)

6.2. Actuaciones de Prevención Secundaria

La Unidad de Igualdad y Conciliación, a través de la OPRA, adoptará una conducta proactiva y desarrollará e impulsará acciones específicas en los diferentes centros y servicios de la UGR para identificar los casos de acoso que se estén produciendo. Tras la detección ofrecerá a las víctimas la información y la atención necesaria para que continúe el proceso a través del procedimiento informal o el procedimiento disciplinario formal, según las características de cada caso.

Las actuaciones de prevención secundaria de la OPRA han de tener como base:

- a) Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- b) Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios específicos de vigilancia de la salud.
- c) Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
- d) Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral.
- e) Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo el procedimiento informal de solución contemplado en este Protocolo.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- f) Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la universidad y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.
- g) Y, en general, todas aquellas actuaciones destinadas a la consecución de los objetivos de la prevención secundaria, según los principios, criterios de actuación y garantías recogidos en el presente Protocolo.

7. PREVENCIÓN TERCIARIA: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO

La prevención terciaria, a través de una denuncia o una queja, va dirigida a actuar sobre los casos conocidos de acoso, así como sobre las conductas relacionadas con este tipo de hechos cuando aún no han dado lugar a una situación propia de acoso.

7.1. Objetivo general

El objetivo de la prevención terciaria es doble, por un lado atender a la víctima de las posibles consecuencias que haya podido producir el acoso, informarla sobre su situación y asesorarla con relación a lo ocurrido. Y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la víctima a raíz de la queja o denuncia, y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos fueran indicativos de una situación de acoso.

El procedimiento a seguir dependerá, por tanto, de las características de los hechos puestos en conocimiento de la OPRA. Podrá ser un procedimiento "informal" tras la queja realizada directamente por la víctima o por otras personas que conozcan el caso, o un procedimiento "disciplinario" cuando se produzca una denuncia explícita sobre una conducta de acoso, o cuando tras el inicio del procedimiento informal se constate que en realidad pueda tratarse de una situación de acoso.

7.2. Criterios generales de actuación

En el contexto del procedimiento de respuesta ante los casos de acoso, tanto en el procedimiento informal como en el disciplinario formal, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso
- b) La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá interponer una queja o una denuncia ante los órganos competentes de la universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- c) Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- d) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre todas las personas.
- e) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- f) La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- g) La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

7.3. Garantías del Procedimiento

A lo largo de todo el procedimiento de actuación, se respetarán las siguientes garantías:

a) Objetividad: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo y estudio sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, el esclarecimiento y sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

b) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por un representante u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento.

c) Confidencialidad: Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como en el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.

d) Celeridad: La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

f) Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras

g) Indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable.

7.4. Procedimiento Informal de Solución

Objetivo: Actuar sobre situaciones y circunstancias vinculadas a posibles conductas de acoso con el objeto de atender y proteger a la persona que realiza la queja o que es víctima de las mismas, y actuar sobre las circunstancias en origen para evitar que se mantengan en el tiempo.

El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que puede ser víctima de acoso, o para actuar ante determinados indicios y circunstancias que puedan evolucionar hacia una conducta de acoso. En ambas situaciones los hechos no revelan la existencia de una conducta manifiesta de acoso, si así fuera se iniciaría directamente el Protocolo Disciplinario formal.

El procedimiento informal tiene como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Su finalidad es garantizar el derecho a un ambiente de trabajo y de estudio sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial a través de actuaciones iniciadas desde un primer momento, cuando las circunstancias no reflejen de forma objetiva la existencia de acoso, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario ante las consecuencias de la victimización secundaria.

Las actuaciones se desarrollarán con el máximo respeto de los derechos y garantías de cada una de las partes afectadas. En ningún caso, la iniciación del procedimiento informal modifica ni afecta a las presunciones legales establecidas, ni limita las actuaciones que las partes puedan llevar a cabo según la normativa vigente.

El procedimiento informal se iniciará con la presentación ante la OPRA de una queja, en cualquier formato y vía, por la presunta víctima, por parte de terceros o de oficio por la Unidad de Igualdad y Conciliación si tuviera conocimiento de los hechos. En estos dos últimos casos, se pondrán inmediatamente los hechos en conocimiento de la víctima y, si confirma su existencia, se continuará con el procedimiento.

La queja será formulada con referencia a los hechos y a la personas presuntamente responsables de los mismos, y en ella podrá identificarse a una víctima individual o a un grupo de víctimas.

En todo momento esta información será confidencial, y no será necesario identificar a la víctima ante el presunto acosador, salvo que se produjera alguna circunstancia que lo exigiera. Ante dicho escenario, se le comunicaría tal posibilidad a la víctima para que decidiera cómo proceder. Dependiendo de los elementos que consten en la queja se llevará a cabo una actuación de prevención secundaria o de prevención terciaria a través del procedimiento informal de solución.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

Cuando la queja sea sobre un posible caso de acoso laboral, la OPRA, aún tratándose de un procedimiento informal, podrá coordinarse con la subcomisión del Comité de Seguridad y Salud creada al efecto.

En ningún caso se exigirá a las personas que presenten la queja pruebas demostrativas de los hechos sobre el acoso, o se realizarán actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de los hechos.

Para la tramitación de la queja, las personas responsables de la OPRA se dirigirán personalmente a la persona contra quien se dirige, para manifestarle su existencia e informarle sobre las consecuencias en términos de responsabilidad que tienen las conductas recogidas en la queja, así como sobre su continuidad y reiteración en el tiempo.

También se informará que el procedimiento informal de solución no es una sanción disciplinaria, ni deja expediente formal de su tramitación, ni supone constatación de los hechos comunicados en la queja.

Del mismo modo, se le informará que puede guardar silencio ante la queja, dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra.

Realizada la actuación, desde la OPRA se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja y a todas aquellas relacionadas con dicha actuación, concluyendo el procedimiento informal de solución. Aún finalizando el procedimiento informal, la atención sobre las personas afectadas por las conductas comunicadas podrá continuar hasta su recuperación.

Al final del procedimiento informal de solución se emitirá un "informe confidencial de conclusiones" dirigido a la Rectora, en el que se harán constar de manera resumida las actuaciones llevadas a cabo sobre las personas implicadas, los hechos y las circunstancias más relevantes y las propuestas de actuación y recomendaciones en relación con el caso.

En cualquier circunstancia, la Unidad de Igualdad y Conciliación y la OPRA llevará a cabo la atención de la víctima para recuperarla de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir, informarla sobre su situación, y asesorarla en aquellas cuestiones relacionadas con las diferentes alternativas que se le planteen.

De todo este proceso se realizará un seguimiento por parte de la OPRA.

7.5. Procedimiento Disciplinario Formal

- a) Cuando los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima podrá presentar la correspondiente denuncia ante la Inspección de servicios, para iniciar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

- b) Cuando la denuncia se presente por terceros, requerirá el consentimiento expreso de la presunta víctima que podrá ser revocado en cualquier momento del procedimiento.
- c) La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada, y según lo establecido en el Reglamento de la Inspección de Servicios de la Universidad de Granada.
- d) En la tramitación de dicho expediente se respetarán los criterios de actuación y las garantías específicas recogidas en este protocolo para los casos de acoso.
- e) Durante la tramitación del procedimiento de actuación, la Inspección de Servicios, El Defensor Universitario y la OPRA coordinarán sus respectivas actuaciones. En concreto, se pondrá en conocimiento de la OPRA la existencia del caso para iniciar las medidas de atención y protección de la víctima, evitando la multiplicidad de actuaciones en un mismo sentido y la victimización secundaria.

8. PREVENCIÓN TERCIARIA: ATENCIÓN A LA VÍCTIMA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

8.1. Objetivo

Responder de manera integral ante los casos de acoso garantizando la atención y protección de las víctimas y el seguimiento efectivo de los casos de acoso para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos.

8.2. Órgano responsable

La OPRA, sin perjuicio de la actuación coordinada con la Inspección de Servicios y el Defensor o Defensora Universitaria, es el órgano responsable de prestar y coordinar el apoyo integral a la víctima y para la realización del seguimiento de los casos de acoso.

8.3. Protección y apoyo a la víctima

- a) Sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar una situación de acoso. La vulnerabilidad de la víctima en el contexto de relaciones jerarquizadas que se dan en la organización propia de la Universidad, que es una circunstancia habitual en el acoso, se ve agravada ante la denuncia, circunstancia que nunca puede actuar en contra de la propia víctima. La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no debe entenderse como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad. Se trata de dar una respuesta coherente a la situación que genera la denuncia, siendo conscientes del contexto en que se produce, un contexto que precisamente actúa como



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

factor importante en el origen para que las situaciones de acoso alcancen una prevalencia elevada, con independencia de que sólo se denuncie una mínima parte.

- b) En todo momento, la persona que realiza la queja será informada de la evolución del Protocolo, y se le ofrecerá atención y protección ante cualquier consecuencia negativa que pudiera sufrir.
- c) Al margen de lo que se considere necesario a través de la incoación e instrucción del procedimiento disciplinario formal, la OPRA podrá proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección atendiendo a la situación de las víctimas y a la presencia de factores de riesgo.
- d) Constatada la existencia de acoso mediante sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, la Universidad a través de la actuación coordinada de la OPRA y de los centros y servicios competentes en cada caso velará para la reparación y recuperación de la víctima, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

1º Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación personal y profesional.

2º Proponer cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.

3º Asesorar a la víctima en relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social.

8.4. Seguimiento de los casos

La OPRA realizará el seguimiento de la víctima en el tiempo hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso. Dicho seguimiento se basará en la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos, circunstancia frecuente en este tipo de violencia. El seguimiento, de acuerdo con la víctima, se llevará a cabo con independencia de la situación formal del procedimiento.

9. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO

1. La prevención de los casos de acoso exige ampliar el conocimiento a partir de la experiencia obtenida a través de las diferentes actuaciones desarrolladas desde la UGR, tanto las destinadas a la Prevención Primaria, como las que forman parte de la Prevención Secundaria y Terciaria. Esta situación exige crear el Protocolo necesario para obtener dicho conocimiento y aplicarlo en la mejora de la prevención y respuesta.
2. **Comisión Técnica de Seguimiento del Protocolo de Acoso:** Dentro del Observatorio de Igualdad de la UGR se crea la Comisión Técnica de Seguimiento del Protocolo de Acoso para la elaboración de las estadísticas e informes relacionados



Universidad de Granada

Secretariado de Igualdad y Conciliación

con todas las actuaciones desarrolladas por las distintas estructuras de la UGR, especialmente por las directamente involucradas en la respuesta y prevención del acoso.

3. Las estadísticas e informes sobre las diferentes actuaciones y casos mantendrán en todo momento el anonimato. La información que aparezca tendrá como objeto mejorar la respuesta y la prevención del acoso.
4. Las estadísticas serán anuales referidas a cada curso académico, sin perjuicio de que se puedan hacer estudios parciales sobre cuestiones o situaciones que puedan ser de interés para la prevención y respuesta ante el acoso.
5. Los informes correspondientes a cada curso académico serán presentados ante el Observatorio de Igualdad y ante el Consejo de Gobierno.
6. La gestión del conocimiento obtenida a través de las actuaciones de la Comisión Técnica de Seguimiento del Protocolo de Acoso se traducirá en propuestas de mejora y modificación de los procesos establecidos de prevención y respuesta.

10. DISPOSICIONES TÉCNICAS

1. Todas las actuaciones desarrolladas en el procedimiento de actuación ante casos de acoso regulado en este Protocolo quedarán documentadas con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos, según lo establecido en la "LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal", y su reglamento de desarrollo.
2. Durante el periodo de tiempo que transcurra entre la aprobación de este Protocolo y la creación de la OPRA y del Observatorio de Igualdad, sus funciones serán realizadas y coordinadas por la Unidad de Igualdad y Conciliación.
3. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada.
4. Este protocolo se revisará a la vista de los informes en la filosofía de ser un documento abierto que permite su autocorrección.

Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 26 de octubre de 2016.



ANEXOS

Gráfico 1: Esquema general de actuación ante el acoso

Dos grandes ejes: Prevención y Respuesta

Tres grandes actuaciones: Prevención Primaria, Secundaria y Terciaria

Dos Protocolos: Extra-disciplinario y Disciplinario

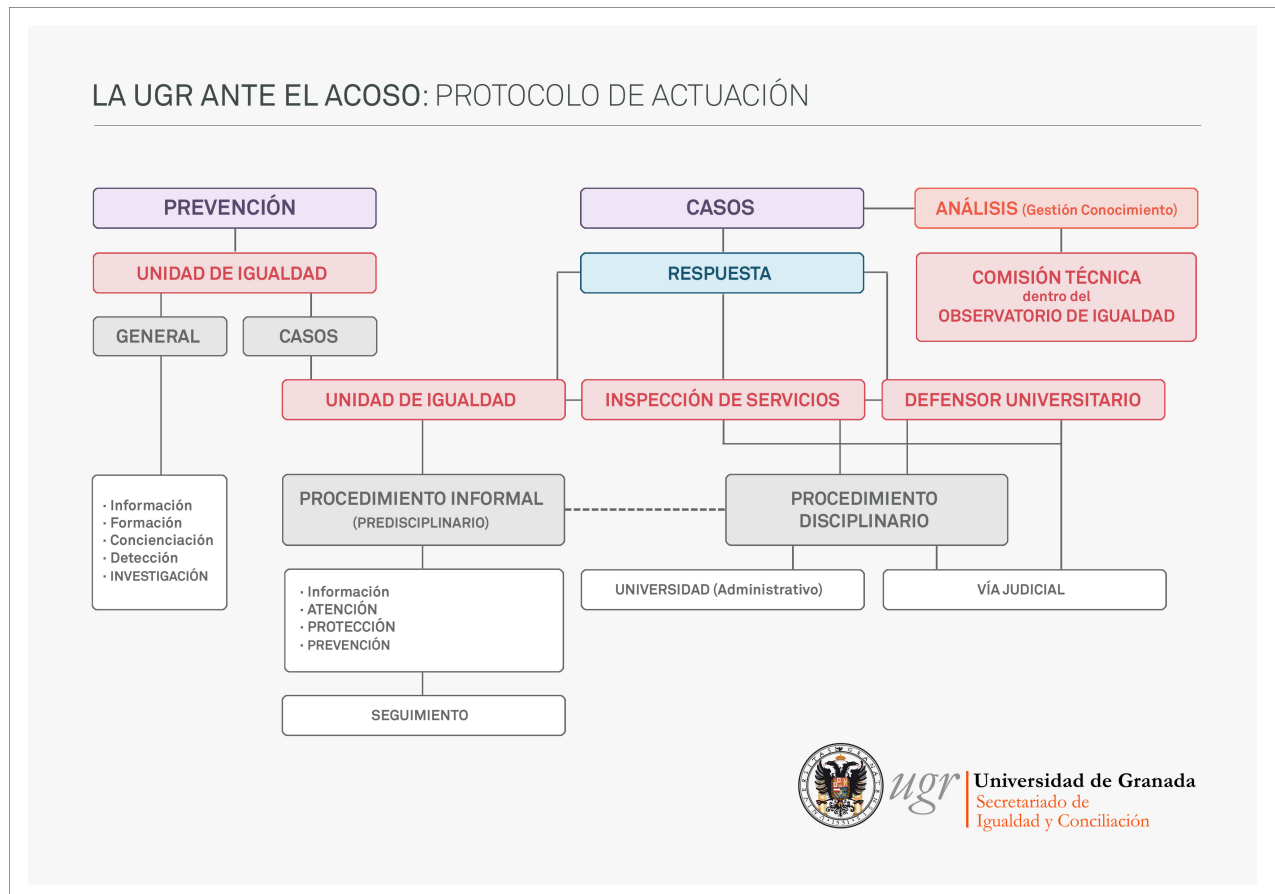




Gráfico 2. Espacios de actuación correspondientes a la Prevención Primaria, Secundaria y Terciaria

