

Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona

(Acuerdo 459/19-20 aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno de UIC Barcelona en la sesión celebrada el 15 de julio del 2020)

Este proyecto ha contado con el apoyo del:



Y se enmarca en las acciones llevada a cabo dentro del PEVG 2020



Índex

Introducción	3
1. Definiciones, objeto y ámbito de aplicación	4
1.1 Ámbito de aplicación	5
2. Medidas de prevención frente al acoso	5
2.1 Desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto	6
3. Procedimiento de actuación	6

Introducción

El derecho a la **igualdad** es uno de los ejes sobre los que, no sólo gravita cualquier sociedad moderna, sino el concepto mismo de democracia y estado de derecho.

Así pues, nuestra Constitución lo configura desde una triple perspectiva, como **valor** superior del ordenamiento jurídico, como un **derecho** fundamental, prohibiendo por ello cualquier tipo de discriminación, y como **principio** de actuación de los poderes públicos.

Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un **trato** igualitario y no discriminatorio- ser tratadas de igual modo en las mismas circunstancias y situaciones-, teniendo el derecho a ser tratadas con dignidad y **respeto** a su intimidad e **integridad física y moral**, además de tener la posibilidad de disfrutar de ambientes educativos y de trabajo **libre de todo tipo de violencia y discriminación**, ya sea sexista, por razón ideológica y/o razones religiosas y/o políticas etc.

Este mandato, que la Constitución Española contiene y que obliga a toda la sociedad, adquiere un nivel superior cuando se trata de los poderes públicos, las instituciones educativas y las Administraciones Públicas, entidades obligadas constitucionalmente a garantizar dichos derechos.

El presente Protocolo por tanto se fundamenta en un **amplio marco normativo**, y deberá aplicarse en coordinación con otras acciones realizadas por la Unidad de Igualdad (**Accord 414/18-19 de 17 de junio de 2019**) entre Mujeres y Hombres de UIC Barcelona, así como de los futuros planes de actuación institucional que se articulen en esta materia con y para la comunidad académica.

El Protocolo presenta tres **niveles de actuación**:

- Prevención Primaria: **sensibilización** dirigida a toda la comunidad universitaria con objeto de evitar estas conductas, así como poder identificarlas y detectarlas.
- Prevención Secundaria: **intervención** 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 estos ambientes.
- Prevención Terciaria: en la **aplicación** de la **normativa** existente para investigar y **dar respuesta** a los casos de acoso denunciados.

La universidad cuenta con un protocolo de **conflictos interpersonales**, aprobado el 20 **febrero 2012**, que garantiza la canalización de estas situaciones priorizando la mediación y, en los casos de no resolución, deriva el tema a Secretaría General que gestiona el expediente informativo o disciplinario de que se trate.

El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye a mujeres y hombres del **Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) y alumnado de UIC Barcelona**, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de UIC Barcelona (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a **contratas o subcontratas** y/o las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con UIC Barcelona por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo se integrará en el Plan de Igualdad en coordinación con el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y con Dirección de Personas.

1. Definiciones, objeto y ámbito de aplicación

La Unidad de Igualdad y la de Riesgos laborales, así como el Síndic, ofrecerán servicios de asesoramiento al personal afectado, dentro del ámbito de sus funciones en esta materia, así como información de los procedimientos que se puedan iniciar en UIC Barcelona. Estos servicios han de actuar coordinados con una visión integral de la dignidad y salud de las personas, con el ideario de la universidad ([link al ideario](#)), el protocolo de conflictos interpersonales y el Plan de Igualdad vigente en UIC Barcelona, así como con el marco jurídico vigente en el Estado: la Ley de Igualdad y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata por tanto de:

- **Garantizar el derecho** de todas las personas de la comunidad universitaria **a un trato respetuoso y digno**, protegiendo el derecho a la intimidad y a la libertad de conciencia.
- Favorecer una **actitud proactiva** ante las injusticias y conflictos que generen violencia y/o acoso sexual o moral, promoviendo para ello medidas de prevención, detección, información y sensibilización cuyo objeto sea el desarrollo en toda la comunidad universitaria de conductas y relaciones saludables.
- **Difundir** y hacer llegar a toda la comunidad universitaria este **Protocolo** a través de la intranet de la universidad.

En el diseño de este protocolo se han seguido las **definiciones** más frecuentes de la **normativa vigente** para las diferentes formas del acoso:

- **Acoso discriminatorio**: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o 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 entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).

- **Acoso psicológico o moral:** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud.
- **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 Reforma del Código Penal).
- Todo **trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad** o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.
- **Ciberacoso:** Conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más personas.

1.2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a las conductas que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore, en cualquier forma, con UIC Barcelona.

Concretamente, su ámbito de aplicación es el siguiente:

- a) Personal docente e investigador.
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a UIC Barcelona, siempre que desarrollen su actividad en UIC Barcelona.
- 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 contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con UIC Barcelona por un contrato de prestación de obra o servicio.

2. Medidas de prevención frente al acoso

UIC Barcelona, 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 ello se plantean las siguientes medidas:

- Un **uso adecuado de intranet y los entornos de comunicación** en la universidad favoreciendo un tono respetuoso en las listas de correos electrónicos y las redes sociales de la universidad.
- **Manual de Acogida** de las empleadas y empleados públicos.
- **Jornadas de Bienvenida** de Estudiantes y Personal.
- Desarrollo de un **sistema de gestión de resolución de conflictos** favorecido por la aplicación del protocolo vigente en la universidad sobre conflictos interpersonales.

2.1 Desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto

En el ámbito de aplicación de este protocolo se impulsará su conocimiento y las vías de resolución **priorizando la mediación** que llevará a cabo el Defensor de la Comunidad Universitaria, en los casos que se estime oportuno.

Además, se impulsarán:

- **Códigos de buenas prácticas** dirigidos a toda la comunidad universitaria:
- Documentos divulgativos que incluyan de un modo claro acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.
- Iniciativas de los diferentes Centros, Departamentos y Servicios de UIC Barcelona en materia de prevención del acoso y del fomento de relaciones saludables.
- **Programas formativos** dentro de los planes de formación para el PAS y el PDI de la universidad.
- Formación del alumnado en estas materias a través de la coordinación establecida por la Unidad de Igualdad con los departamentos mencionados anteriormente y las diferentes facultades.
- **Realización de encuestas de clima laboral** en las que se incluya esta cuestión haciendo referencia periódica de ello en los informes periódicos que con carácter general publique la universidad.

3. Procedimiento de actuación

Si la mediación no lograra resolver el conflicto, se iniciará el procedimiento establecido para los casos de conflictos interpersonales.

Durante todo el procedimiento de actuación en una situación de acoso, tanto la persona que presenta la **solicitud** ante el **Defensor de la Comunidad Universitaria**, así como la persona presuntamente acosadora, pueden ser **acompañadas**, por la responsable de la **Unidad de Igualdad** u otro/a acompañante a su elección.

Recibida la **solicitud de intervención**, el Defensor trasladará el asunto a la **Comisión de conflictos (directora de RRHH, responsable de la Unidad de PRL y el defensor universitario)** para su conocimiento y gestión. Esta comisión analizará y tratará los casos siguiendo el procedimiento establecido en el Protocolo de Resolución de conflictos interpersonales aprobado el 20 de febrero del 2012.

Se firmará, al inicio del procedimiento, un documento de **confidencialidad** que afectará a todo el proceso. Las partes implicadas en una solicitud de intervención por acoso recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

No se admitirá a trámite la solicitud de intervención por acoso, cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.

En el caso de que la situación no sea acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral, se remitirá el caso a Dirección de Personas de UIC Barcelona con objeto de que intervengan y proporcionen pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, en el marco de la prevención de riesgos laborales.

Se establecerá además una **Comisión de Seguimiento** que deberá velar porque no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por acoso.

Como garantías del procedimiento cabe señalar las siguientes:

- **Respeto** y protección a las personas
- **Confidencialidad.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normativa que resulte de aplicación.
- **Diligencia y celeridad**
- **Imparcialidad**
- **Protección de la dignidad** de las personas afectadas