



VICERRECTORADO SERVICIOS SOCIALES Y COMUNITARIOS

## **I JORNADA DE REFLEXIÓN SOBRE ACTUACIONES ANTE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD**

**29 de noviembre de 2017**

### **Antecedentes**

1. La Universidad de Sevilla es de las primeras universidades en aprobar un Protocolo para la Prevención, Evaluación e intervención en situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo (Acuerdo 9/CG 18-12-13).
2. Es un protocolo de los que se denominan mixto, incluye en el mismo texto el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo, dando cumplimiento así a las leyes de prevención de riesgos y de igualdad.
3. Su ámbito de aplicación incluye a toda la comunidad universitaria.
4. Se crea un comité técnico para la evaluación e intervención en caso de denuncia.
5. Se articula un procedimiento para garantizar la confidencialidad.
6. Se articula un plan de comunicación y de formación y sensibilización dirigido a toda la comunidad universitaria.
7. Se recoge en el protocolo la necesidad de evaluar su aplicación tras un periodo de vigencia, proceso en el que nos encontramos desde febrero de 2017.

### **Procedimiento de Revisión**

1. Se remitió a todos los órganos de representación y centros un cronograma de actuación que debe culminar en un texto mejorado del protocolo para su remisión y aprobación, en su caso, al Consejo de Gobierno de la US.
2. En el cronograma se establece un plazo para la remisión de sugerencias por parte tanto de la comunidad universitaria como de instituciones y personas externas y expertas en acoso (unidades de igualdad, servicios de prevención, defensorías, fiscalía de violencia de género, juzgado de violencia, abogados expertos en violencia de género, inspección de trabajo).
3. Se contemplaba también en el cronograma de actuaciones conducente al análisis y mejora del protocolo, la celebración de una jornada en la que reflexionar y debatir sobre los distintos aspectos contemplados en el protocolo vigente, las sugerencias de modificación recibidas así como analizar las experiencias y buenas prácticas de otras universidades. Con este





#### VICERRECTORADO SERVICIOS SOCIALES Y COMUNITARIOS

objetivo de reflexionar y debatir se ha organizado la I Jornada de reflexión sobre actuaciones ante el acoso en la Universidad.

4. Han sido cinco las mesas que se ha desarrollado a lo largo del día 29 de noviembre y en las que han participado personas expertas en acoso tanto del ámbito universitario como de otras instituciones y empresas.

A continuación resaltamos las principales conclusiones.

#### Conclusiones

1. Para que un protocolo funcione es necesario tener claro: qué es y para qué; la voluntad real de llevarlo a cabo y de evaluarlo y dar cuenta de los casos en los que se interviene con la confidencialidad debida.
2. Debe haber una política universitaria clara y firme en relación a tolerancia cero ante el acoso.
3. La finalidad de un protocolo es preventiva y por tanto tiene como principal objetivo restaurar el entorno poco saludable que conlleva las conductas de acoso. No son procesos judiciales, ni procesos administrativos, ni procesos disciplinarios.
4. Para facilitar su ubicación en el ámbito de la prevención y restauración del clima laboral y de estudio, se recomienda sustituir la palabra denuncia por solicitud de intervención.
5. Existe un acuerdo unánime sobre que el Protocolo es una herramienta preventiva y de intervención para proteger y defender los derechos fundamentales de la personas.
6. No hay un acuerdo unánime en cuanto a si deben separarse los protocolos de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo, por un lado, y los protocolos cuyo ámbito de aplicación sean los trabajadores y trabajadoras frente a los protocolo dirigidos a resolver situaciones de acoso entre la comunidad estudiantil. Para algunos ponentes es mejor separar mientras que para otros lo contrario. En cualquier caso las comisiones que intervengan en un protocolo u otro deben establecer canales de comunicación fluidos pues es difícil encontrar un acoso que no tenga consecuencias en el ámbito laboral, si es en este entorno en el que se da, inclusive cuando afecta al alumnado. Los dos enfoques, protocolos específicos o mixtos, son posible lo importante es tener en ambos enfoque muy claras tanto la perspectiva de género (Ley de Igualdad) como la de salud (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), lo importante es una visión integral de la dignidad y salud de la persona.
7. Es fundamental que exista coordinación y buena comunicación entre los Servicios, fundamentalmente las Unidades de Igualdad y los Servicios de Prevención, para gestionar y actuar en materia de acoso.
8. Ya que el mayor número de personas de la comunidad universitaria lo constituye



#### VICERRECTORADO SERVICIOS SOCIALES Y COMUNITARIOS

el estudiantado, deben estar incluidos en los protocolos. Han de ser objeto del protocolo todos los colectivos de la comunidad universitaria (alumnado, PAS y PDI) y empresas que presten sus servicios en la universidad.

9. Sobre la aplicación de medidas cautelares hay acuerdo en que las medidas, en el marco de un protocolo preventivo, han de adoptarse para restaurar la salud individual y ambiental con independencia del ámbito jurídico.
10. Sobre Los plazos de intervención existen diferentes posiciones. Para unos deben estar marcados y concretarse en días naturales y para otros sin embargo no ha de ser estricto, pues existen casos complejos que exigen más tiempo y estos plazos han de ser suficientes y adecuados, si bien ha de empezarse cuanto antes. Se está de acuerdo que siempre hay que justificarlos y que deben ser orientativos para dar seguridad a las víctimas.
11. Existe acuerdo en que las denuncias anónimas no deben admitirse para la apertura del protocolo además debe garantizarse la confidencialidad.
12. Aun cuando existe acuerdo en que una denuncia anónima no debe abrir el protocolo de acoso, si puede poner en marcha un procedimiento de factores psicosociales con objeto de indagar sobre clima laboral.
13. En todos los protocolos se distinguen varias etapas en la investigación: fase inicial o cribado, fase de valoración de los indicios, donde cabría la posibilidad de la mediación en el acoso laboral, en el acoso sexual y por razón de sexo no es factible y la fase de instrucción
14. Aunque hay diversidad de fórmulas en las universidades para la constitución de las comisiones de evaluación e investigación, sí hay acuerdo en que han de estar compuestas por personas expertas, ser interdisciplinares y con conocimiento de la institución universitaria. Se considera también oportuno, recurrir a asesores externos y crear un grupo de expertos, podría ser de ámbito regional, en las universidades a los que se pueda recurrir. Estas comisiones deben tener una formación continua.
15. Las entrevistas deben realizarlas personas con experiencia y especialización; deben analizar también el entorno y el número de personas que hacen la entrevista. Hay diversidad de opiniones sobre si deben ser grabadas con la autorización por escrito de las personas implicadas o no. En lo que todos los ponentes coinciden es en que debe firmarse una declaración de confidencialidad.
16. En la investigación pericial forense en temas de acoso se plantean tres ejes: veracidad, daño y causalidad. Esto es, ocurrencia o no de los hechos, si se ha producido o no daño (su ausencia no implica que no haya ocurrido) y tercero no valen las percepciones, sino las pruebas objetivas. Todo ello para poder hacer un diagnóstico diferencial.
17. Se debe actuar ante una denuncia falsa y con mala fe, pero es difícil demostrarlo.



#### VICERRECTORADO SERVICIOS SOCIALES Y COMUNITARIOS

18. El Protocolo es una herramienta que ante los tribunales demuestra que la Universidad ha actuado ante la vulneración de derechos fundamentales.
19. Es indudable la necesidad de poner en marcha medidas preventivas que sensibilicen y formen en esta materia a la comunidad universitaria y sociedad en general. Es necesario crear y fomentar una cultura institucional de tolerancia cero ante conductas que atenten contra la dignidad de las persona. Entre las buenas prácticas preventivas se establece que se disponga de una buena evaluación de los riesgos psicosociales, estudios de clima laboral, de campañas de información y sensibilización (guías, trípticos, videos), formación a toda la comunidad universitaria y desarrollar una red de información y asesoramiento en los campus universitarios.
20. Mejorar las condiciones de trabajo, incluido el entorno psicosocial es la mejor práctica preventiva frente al acoso. El acosador puede actuar si las condiciones de trabajo lo hacen posible. Si la Institución impulsa la cultura de la prevención dejará poco campo de acción al acosador.
21. En relación a la solución y medidas adoptadas ante una situación de acoso, es fundamental establecer un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas y se debe contar con el apoyo de las áreas de gobierno con competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en los informes de conclusiones y con los órganos de representación.
22. Se pondrá especial atención a la salud y la carrera académica y/o laboral de las personas afectadas. Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la universidad facilitará los apoyos psicológicos y sociales que estén a su alcance. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes. Se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria académica y profesional de la persona o personas afectadas