

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN E INHIBICIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

*(Aprobado por el Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012,  
BOCyL nº 53, de 15 de marzo)*

El Protocolo de Prevención e Inhibición del Acoso en el ámbito laboral es, esencialmente, una medida preventiva y reparadora de salud laboral, desde la convicción de que una intervención temprana puede evitar situaciones de mayor gravedad. En cualquier caso, su éxito requiere una toma de conciencia de toda la Comunidad Universitaria y el compromiso de sus miembros contra conductas de esta naturaleza, cada cual desde su responsabilidad.

El presente Protocolo pretende ser una muestra de compromiso y apoyo de la Universidad de Valladolid a cuantas medidas (organizativas, formativas, etc.) sea preciso adoptar para prevenir y erradicar tales conductas.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Con objeto de garantizar la protección de las personas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Universidad de Valladolid reconoce la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. El punto de partida es el pleno compromiso con la normativa nacional y comunitaria en la materia.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la Universidad de Valladolid se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.
- Se reconoce el derecho del personal de la Universidad de Valladolid a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial, la Universidad de Valladolid dentro de sus obligaciones preventivas debe contribuir a identificarlas y erradicarlas.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, en su condición de Administración Pública, la Universidad de Valladolid, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Universidad de Valladolid velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.

- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Universidad de Valladolid se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención e inhibición del acoso laboral, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Tal procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia, ni el ejercicio de la potestad disciplinaria que, en su caso, pudiera proceder.
- La Universidad de Valladolid reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) de la Universidad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otras Unidades, Servicios o Departamentos de la Universidad.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se configura como instrumento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.
- La Defensoría de la Comunidad Universitaria aparece, sin embargo, como la institución más adecuada en la función de seguimiento y desarrollo de un procedimiento de prevención e inhibición del acoso, de forma que debe conformarse en el centro alrededor del que pivote su funcionamiento. A tales fines, debe garantizarse la puesta a su disposición de todos los medios que faciliten su función.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN E INHIBICIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO que acompaña al presente Protocolo, Alentados por el ejemplo de otras administraciones, como la Administración General del Estado, que aprobó con su Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, para el ámbito que le es propio; y con su Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

La Universidad de Valladolid reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea<sup>1</sup> y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en

---

<sup>1</sup> La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, las Directivas 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y 2000/78/CE, de 27 de noviembre, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y el acuerdo marco europeo, de 26 de abril de 2007, sobre el acoso y violencia en el trabajo.

estos supuestos<sup>2</sup>; el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado; así como los vigentes Convenios Colectivos del Personal Laboral Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Por ello, la Universidad de Valladolid aprueba el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad, con arreglo a las siguientes disposiciones:

## I. PRINCIPIOS GENERALES

- I.1.- En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, la Universidad de Valladolid se obliga en sus actuaciones a propiciar las garantías que lo faciliten, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- I.2.- La Universidad de Valladolid reconoce que los comportamientos que pudieran entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución. La Universidad es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a contar con el pleno apoyo de la Institución Universitaria que llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a su efectiva protección.
- I.3.- La Universidad de Valladolid acepta su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones conflictivas que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- I.4.- La Universidad de Valladolid reconoce el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la Universidad a ser informadas del número y el sentido de la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados conforme a la normativa sobre protección de datos personales.
- I.5.- La Universidad de Valladolid reconoce el interés de adoptar procedimientos para resolver las situaciones conflictivas que en ella se produzcan, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la

---

<sup>2</sup> La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores; Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de 2007, Ley 7/2007, de 12 de abril (en el que se reconoce como derecho individual de los empleados públicos, art. 14 h), “*el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*”); la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en particular al concepto de acoso sexual que recoge su art. 7. y al mandato dirigido a las AA.PP. en el art. 51. e) de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; el Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

- I.6.- La Universidad de Valladolid reconoce el papel de todos los agentes intervinientes en el proceso: la Defensoría de la Comunidad Universitaria, la “Unidad de Evaluación del Acoso”, el “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA)” y el “Comité Arbitral”, como elementos de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.
- I.7.- En la medida que no puede saberse *a priori* si una determinada situación constituye ya una situación de acoso o es una situación previa, deberán extremarse las cautelas en la gestión del procedimiento, tratándolo, en lo que afecta al cuidado con la persona protegida, como si fuera o pudiera ser tal situación.

## II. DEFINICIONES

- II.1.- A efectos del presente Protocolo, la expresión **persona protegida** se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal docente e investigador (PDI) y al de administración y servicios (PAS) que preste sus servicios en la Universidad de Valladolid, así como al colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye también a los trabajadores de las empresas contratadas por la Universidad de Valladolid, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia Universidad.

- II.2.- La expresión “**situación conflictiva**” alcanza a todos aquellos hechos o circunstancias que, aislados o en conjunto, **constituyan o** puedan desembocar en un eventual acoso en el trabajo, entendiéndose por tal toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, y/o por razón de género, discapacidad, orientación sexual, religión, edad y raza, siendo susceptible de llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye la manifestación, al menos con cierta reiteración, de los supuestos que se enumeran a continuación, si bien éstos no constituyen una lista cerrada, siendo, por tanto, posible la inclusión de otras situaciones no expresamente definidas en la misma:

- a) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Medidas destinadas a denigrar profesional, académica o científicamente a una persona, a través del rumor, la ridiculización u otros, desacreditando su prestigio o sus méritos profesionales, académicos o científicos objetivos ante ella misma o ante terceros.
- c) Supuestos de abuso de poder, como el menosprecio persistente de la labor realizada, la fijación de objetivos inalcanzables o la asignación de tareas imposibles,

el control desmedido del rendimiento o la denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

- d) El contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, las llamadas telefónicas o el envío de cartas o mensajes de carácter ofensivo, la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo, de su orientación sexual o su identidad sexual.
- e) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de género u opción sexual o que vulneren el principio básico de igualdad entre hombres y mujeres en su menosprecio y descrédito.
- f) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.
- g) Acciones destinadas a discriminar, excluir, aislar o desacreditar a una persona por razón de discapacidad, convicciones, religión, edad, raza o cualquier otro factor de índole semejante.

II.3.- En el marco del presente Protocolo, se constituirán tres órganos con el carácter y las competencias en la materia que se determinen en las disposiciones siguientes:

- a) La Unidad de Evaluación del Acoso, constituida por la Defensoría de la Comunidad Universitaria y la Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UVa.
- b) El “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso” (ETEA), formado por 5 personas, nombradas, en su caso, por el Rector por un período de cuatro años:
  - 1. La Dirección del S.P.R.L. de la UVa o persona en quien delegue.
  - 2. El Defensor o Defensora de la Comunidad Universitaria o persona en quien delegue.
  - 3. Un profesor del Área de Derecho del Trabajo.
  - 4. Un médico del Área de Medicina Preventiva.
  - 5. Un psicólogo del Gabinete de Psicología de la UVa.
- c) El Comité Arbitral, cuya composición se establece más adelante.

### III. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

- III.1.- El presente Protocolo será difundido por la Universidad de Valladolid, y estará disponible en las páginas Web de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la Secretaría General de la Universidad de Valladolid, junto con la normativa general de la universidad.
- III.2.- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Valladolid llevará a cabo, en su caso, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos con el suficiente nivel de desagregación.
- III.3.- La Universidad de Valladolid velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la

asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

#### **IV. PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADO EN LA IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO O DE RIESGO DE ACOSO.**

IV.1.- Las personas protegidas que consideren que están sufriendo acoso o situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso en el trabajo dispondrán de dos vías de solución de la situación. Inicialmente se podrá intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o grupo de que se trate, a través de la Defensoría de la Comunidad Universitaria. En el supuesto de que esta solución no sea efectiva, se procederá a seguir un procedimiento de instrucción documental. Deberá pasarse directamente a la fase de instrucción documental si la parte denunciante lo requiere o si así lo juzga el “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso” (ETEA).

IV.2.- Para iniciar los procesos de este Protocolo, la persona protegida presentará a través de la Defensoría de la Comunidad Universitaria un escrito de “Solicitud de inicio de procedimiento” de queja que será registrado en el Registro de la citada institución y se tramitará a través de la “Unidad de Evaluación del Acoso” (impreso normalizado)<sup>3</sup>. Opcionalmente, tal escrito podrá presentarse directamente en el Registro oficial de la Universidad, dirigido a la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

También podrán presentar una denuncia de una situación de acoso los representantes de los trabajadores así como cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, a través de los medios anteriormente señalados.

A su recepción, el Defensor o Defensora de la Comunidad Universitaria convocará a la otra integrante de la “Unidad de Evaluación del Acoso” (la Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Uva), para darle traslado de la solicitud y proceder a citar, en un plazo máximo de 10 días hábiles, a la persona protegida (y a la denunciante, si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.). Del inicio del procedimiento se informará simultáneamente a la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud.

IV.3.- Una vez recopilada la documentación necesaria en el expediente, se dará traslado del mismo al “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso” (ETEA).

El Equipo Técnico dispondrá de un plazo máximo de 10 días hábiles para reunirse y acordar las pruebas, informes, documentación necesaria que deberán solicitar a diferentes estamentos y/o personas (p.e. Unidad de Salud, Gerencia, Rectorado, interesado, alegaciones a las partes, etc.), también decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes (Anexo 2) o pasar directamente a la fase de instrucción documental (Anexo 3). El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas. La negativa de una de las partes a su realización supondrá el paso a la fase de instrucción documental.

Finalizadas las actuaciones de mediación, el ETEA dispondrá de un plazo máximo de un mes para presentar su informe al Comité Arbitral. De haber habido acuerdo en la fase

---

<sup>3</sup> Dicha solicitud estará disponible en la WEB de la Uva (Anexo 1).



de mediación, se redactará un acta que deberá ser firmada por las partes de la controversia y que recogerá los acuerdos que se hubieran alcanzado entre ambas. En caso de inexistencia de acuerdo, el informe del ETEA al Comité Arbitral recogerá todos los extremos de la controversia.

- IV.4.- Si la persona protegida no desea acudir a la fase de mediación, o considera que se prolonga innecesariamente, o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada (siempre y cuando lo haga en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la fecha de la recepción de la resolución), podrá realizar un escrito de “no satisfacción” dirigido a la Defensoría de la Comunidad Universitaria, lo que implicará la resolución de dicha Fase. Ese escrito deberá incluir la autorización del interesado para continuar el procedimiento en la Fase de Instrucción Documental establecida. En esta fase, y como complemento a los testimonios y documentos recogidos en la fase de mediación, el ETEA recabará cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente y trasladando sus conclusiones al Comité Arbitral. Entre tales pruebas, podrá acudirse a un diagnóstico médico que acredite un cuadro que pudiera ser causado por conductas como las definidas en el presente documento, siempre que la persona protegida accediese a ello (Anexo 3).
- IV.5.- En cualquier caso, si el “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA)” considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso, suspenderá el procedimiento y dará traslado al Rector para que, en su caso, se inicie el correspondiente procedimiento disciplinario.
- IV.6.- En cualquier momento del procedimiento, el ETEA o el Comité arbitral podrán solicitar al Rector la adopción de medidas adecuadas de carácter cautelar para evitar el mantenimiento de la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso. Entre tales medidas podrá acordarse la separación o alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluido el traslado de las mismas a otro puesto de trabajo. Cuando se produzca la situación descrita en el apartado anterior (IV.5), el Rector adoptará necesariamente medidas cautelares para impedir la prolongación de la situación.

## V. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ ARBITRAL

- V.1.- El Comité Arbitral estará integrado por 6 personas nombradas, en su caso, por el Rector por un período de cuatro años: 3 en representación de la Universidad y 3 en representación de la parte social, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud (garantizando la representación por sectores PDI y PAS). Así mismo, se nombrarán también 4 suplentes: 2 en representación de la Universidad y 2 en representación de la parte social, para solventar los problemas de incompatibilidades que se pudieran dar.
1. Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la UVa (con voto de calidad)
  - 2.- Un profesor de la Universidad, licenciado en Derecho.
  3. Gerente
  4. Tres representantes de la parte social.
- Suplentes parte Social:
- Dos suplentes de la parte social.
- Suplentes Universidad:
- Vicegerente
  - Un profesor de la Universidad, licenciado en Derecho.

El Comité Arbitral podrá solicitar mayores aclaraciones al Equipo Técnico y será el encargado de ratificar o no el informe presentado por el “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA)”, elevando a la firma del Rector la decisión.

## VI. OTRAS DISPOSICIONES

- VI.1.- En cualquier momento la persona protegida que se sienta víctima de una situación de acoso, podrá denunciar los hechos ante el Rector de la Universidad, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria, y ello sin perjuicio de las acciones judiciales que le correspondan. A tal fin, la Unidad de Evaluación del Acoso prestará el apoyo necesario para la formulación de la denuncia. Asimismo, dicha Unidad encauzará el apoyo psicológico que la persona protegida pudiera precisar a través del Gabinete de Psicología de la Universidad. Cuando tenga lugar una denuncia de estas características, el Rector podrá adoptar medidas provisionales para impedir la prolongación de la situación, para lo que escuchará a la Unidad de Evaluación del Acoso.
- VI.2.- En caso de apreciarse por parte de la “Unidad de Evaluación del Acoso” y/o del “Equipo Técnico de Evaluación del Acoso” la existencia de un ilícito administrativo o penal, se suspenderá la tramitación del procedimiento y se elevará al Rector para la apertura del procedimiento disciplinario y, si fuera procedente, el traslado al Ministerio Fiscal. Por otra parte, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo. En todos estos supuestos, el Rector podrá adoptar medidas provisionales para impedir la prolongación de la situación.
- VI. 3.- Toda la información relativa a quejas acerca de situaciones conflictivas que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo deberá ser absolutamente confidencial y se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.
- VI. 4.- El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.
- VI. 5.- Todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida, o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.
- VI. 6.- Si de los procedimientos previstos en el presente protocolo se concluyera que la persona denunciante hubiera presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la denunciada, tal acción se considerará como un asunto disciplinario.
- VI.7.- En el supuesto de que de las actuaciones derivadas del presente Protocolo se detectasen fallos organizativos de los servicios, el ETEA o el Comité Arbitral enviarán el informe al servicio o servicios correspondientes con las recomendaciones que correspondan de mejora de su funcionamiento.
- VI.8.- Si apareciesen dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, la Universidad negociará con carácter de urgencia las soluciones a tales problemas.
- VI.9.- En coherencia con el principio de igualdad de género, todas las denominaciones que en el presente Protocolo hagan referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán



hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe.

VI.10.- El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación el en Boletín Oficial de Castilla y León.

**ANEXO 1: Impreso normalizado de Inicio de procedimiento**

Defensoría de la Comunidad Universitaria  
Universidad de Valladolid  
Edificio «Rector Tejerina»  
Plaza Santa Cruz, 6  
47002 -Valladolid

**SOLICITUD DE INICIO DE PROCEDIMIENTO AL AMPARO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN E INHIBICIÓN DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_, solicita la apertura de un Procedimiento ante una situación conflictiva que pudiera derivar en un eventual acoso en el trabajo.

Datos de contacto:

Dirección completa

Teléfonos de contacto

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

Fdo.: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2: Procedimiento *orientativo* de la Fase de mediación.

El Equipo técnico analizará la conveniencia, o no, de comunicar, en función de las circunstancias, a la gerencia y/o al Jefe de la Unidad, Servicio o Departamento de la Universidad afectado o, en su caso, al inmediato superior, el inicio del procedimiento de resolución acordado en relación con situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso en el trabajo.

A.2.1. En función de la relación jurídica con la Universidad de Valladolid, el Equipo Técnico de Evaluación del Acoso (ETEA) propiciará reuniones de las partes implicadas con los profesionales y expertos que instruyan el expediente, con objeto de intentar la solución del caso a través la mediación del Defensor de la Comunidad Universitaria, del Servicio de Prevención o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte del propio ETEA.

Se podrán realizar reuniones y consultas con los responsables de las Unidades de la Universidad, Servicios o Departamentos afectados o, en su caso, las personas que sean sus inmediatos superiores. En determinados casos, de ser necesario para la solución del caso, podrán llevarse a cabo reuniones en las que participen con las partes afectadas.

Las partes implicadas podrán acudir a las reuniones acompañadas de un integrante de la plantilla de la Universidad de Valladolid, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación al ETEA.

A.2.2. Las reuniones deberán producirse en un plazo breve, que no superará los 10 días hábiles desde que finalice el plazo de estudio de la documentación por el ETEA. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá realizar un escrito de “no satisfacción” con la Fase de Mediación y autorización para continuar el procedimiento con la Fase de Instrucción Documental establecida.

A.2.3. Finalizadas las actuaciones de mediación, el ETEA dispondrá de un plazo máximo de un mes para presentar su informe al Comité Arbitral. De haber habido acuerdo en la fase de mediación, se redactará un acta que deberá ser firmada por las partes de la controversia y que recogerá los acuerdos que se hubieran alcanzado entre ambas. En caso de inexistencia de acuerdo, el informe del ETEA al Comité Arbitral recogerá todos los extremos de la controversia.

### ANEXO 3: Procedimiento *orientativo* de la Fase de instrucción documental.

- A.3.1. Recibido el escrito en el ETEA de “no satisfacción” de la Fase de Mediación, con la consiguiente autorización de la persona protegida para continuar el procedimiento con la Fase de Instrucción Documental”, el ETEA realizará una investigación sobre los hechos, solicitará la colaboración de las partes implicadas y podrá acordar la celebración de una nueva o nuevas entrevistas con los interesados.
- A.3.2. En el desarrollo de la investigación, el ETEA podrá solicitar declaración de las partes o de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria relacionado profesionalmente con ellas que interese en el caso, celebrar reuniones o requerir la documentación necesaria para la misma, debiendo colaborar todos los integrantes de las distintas Unidades, Servicios o Departamentos de la Universidad afectados que sean requeridos para ello, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.
- A.3.3. En el plazo máximo de 2 meses desde el inicio del proceso ante el ETEA (si no hubiera habido fase de Mediación) o de 15 días hábiles desde la finalización de la fase de mediación, el ETEA concluirá su trabajo con un informe que se elevará al Comité Arbitral, quien dará traslado a las partes o, en su caso, lo devolverá al ETEA para la práctica de nuevas actuaciones. En dicho informe se constatará o no la existencia de la situación conflictiva y se incluirán las recomendaciones propuestas para su resolución.
- A.3.4. En el plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a su recepción, las partes implicadas podrán formular alegaciones a dichas recomendaciones. Una vez consideradas éstas, como máximo en 10 días hábiles, el Comité arbitral elevará las recomendaciones definitivas al Rector, para que, en función de las circunstancias, le sean remitidas al responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado o, en su caso, a su superior, incluyendo al menos la siguiente información:
- Resumen de los principales hechos del caso, que resulten probados a juicio del Comité Arbitral.
  - Resumen de las diligencias ante el Comité arbitral.
  - Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
  - Propuesta razonada en cuanto al fondo y a las soluciones.

El responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado o, en su caso, su superior, vendrá obligado a responder por escrito en término no superior a un mes, informando al Comité arbitral de las medidas adoptadas. De esta comunicación serán informadas las partes implicadas y el Rector.

## ANEXO 4: Diagrama de flujo del "Procedimiento de Acoso".

