



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

**REGLAMENTO INTERNO
DE PREVENCIÓN
DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL
DE LA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

Índice	Página:
Preámbulo	
Artículo 1. <i>Objetivo</i>	2
Artículo 2. <i>Ámbito de aplicación</i>	2
Artículo 3. <i>Declaración de principios</i>	3
Artículo 4. <i>Definiciones</i>	4
Artículo 5. <i>Derechos de las personas protegidas</i>	6
Artículo 6. <i>Prevención del acoso en el entorno laboral</i>	7
Artículo 7. <i>Atención, información y posible mediación</i>	7
Artículo 8. <i>Inicio del procedimiento especial</i>	8
Artículo 9. <i>Valoración inicial y adopción de medidas provisionales</i>	8
Artículo 10. <i>Valoración y adopción de medidas finales</i>	9
Artículo 11. <i>La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral</i>	10
Artículo 12. <i>Confidencialidad</i>	10
Artículo 13. <i>Informes y evaluación periódicos</i>	11
Disposición final única. <i>Entrada en vigor</i>	11
Anexos	11

Preámbulo.

La Universidad de Salamanca, depositaria y continuadora de una tradición humanística y científica multiseccular con vocación universal, es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio. Como institución de educación superior goza de autonomía académica, financiera y de gobierno de acuerdo con la Constitución y con la Ley Orgánica de Universidades (LOU). Su actuación se inspira, entre otros, en los principios de democracia, igualdad, justicia y libertad. Estos principios de actuación están recogidos en el art. 1 de los Estatutos de la Universidad de Salamanca (USAL).

Una universidad que considera a las personas que la integran su principal activo y que estimula el desarrollo del potencial humano, ciudadano y profesional de sus miembros, no puede admitir conductas que atenten contra los derechos fundamentales y la dignidad de las personas. Por ello, con el compromiso de preservar la salud, la dignidad y la integridad física y moral de todos los miembros de la comunidad universitaria, la USAL reconoce la necesidad de prevenir todo tipo de acoso e imposibilitar su aparición, así como de erradicar todo comportamiento que lo constituya. Pero el éxito de la prevención de este tipo de conductas tan solo es posible con la plena concienciación de las y los miembros que forman esta institución. Con este objetivo hay que disponer de una herramienta interna de actuación, con la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, con el fin de afrontar las quejas que puedan producirse y de llegar a una solución en el seno de la institución.

La USAL hará difusión de este reglamento mediante los canales de comunicación institucionales, para que todos los miembros de la comunidad universitaria conozcan esta declaración y el procedimiento de actuación para la prevención del acoso.

Artículo 1. *Objetivo.*

El objetivo de este reglamento es establecer los mecanismos de actuación para la prevención del acoso en el entorno laboral y proponer, en su caso, medidas de intervención que permitan resolver los conflictos en este ámbito dentro de la propia institución.

Las actuaciones realizadas en el marco de este reglamento no excluyen el ejercicio por la persona afectada de las acciones (penales, civiles o administrativas) que puedan corresponder en base a la normativa vigente, ni interrumpen los plazos legalmente previstos para su ejercicio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las personas protegidas por el presente reglamento se corresponden con los siguientes colectivos:

1. El personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) con independencia de su relación laboral o funcionarial, así como el personal investigador en formación y categorías asimiladas.
2. El personal de entidades externas que presten servicios en instalaciones de la Universidad de Salamanca, en el marco de la coordinación de actividades empresariales establecidas en el artículo 24 de la ley 31/1995, siempre que se encuentre también implicado personal de la propia Universidad.
3. Las personas que hubieran pertenecido a alguno de los colectivos anteriormente señalados y que ya no ostenten dicha condición, siempre y cuando hubieran solicitado el inicio del procedimiento con anterioridad a la finalización de su relación laboral o funcionarial.

Artículo 3. *Declaración de principios.*

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral o funcionarial, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. En virtud de este derecho, la USAL reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada.
2. Como consecuencia de lo anterior, incumbe a todo el personal de la USAL la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente reglamento. La institución se esforzará en lograr que el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz de este reglamento y garantizar un entorno laboral libre de conflictos interpersonales y de todo tipo de acoso.
3. La USAL garantiza el derecho a iniciar la intervención de este reglamento, sin perjuicio del ejercicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan a toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sin temor a ser objeto de intimidación o represalia, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una solicitud de intervención como a aquellas que faciliten información en relación con lo dicho en el mismo o que presten asistencia de algún otro modo.
4. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el/la trabajador/a afectado/a, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce. No obstante lo anterior, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan

cuando se demuestre que se trata de acusaciones falsas o malintencionadas y que la queja tenía por objeto la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona. Asimismo se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.

5. La USAL acuerda formular y aplicar estrategias, que incluirán elementos de información, formación, capacitación, seguimiento, evaluación y ayuda psicológica, con el objetivo no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la Universidad de Salamanca de conformidad con el espíritu y la intención del presente reglamento.
6. Se reconoce la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este reglamento. Los datos aportados y los argumentos esgrimidos por quienes intervengan en estos procedimientos en materia de acoso se gestionarán de modo que se proteja el derecho a la intimidad de los implicados. Toda la documentación en relación con el resultado del proceso se utilizará única y exclusivamente para los objetivos y términos recogidos en el presente reglamento.
7. El/la Defensor/a de la Comunidad Universitaria, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Asuntos sociales y la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales constituyen en este reglamento una pieza básica y fundamental en materia de información, ayuda y asesoramiento y podrán acudir a estos órganos o servicios tanto las personas solicitantes de intervención, como las afectadas por la solicitud, así como todas cuantas se contemplen en el mismo.

Artículo 4. *Definiciones.*

A los efectos de este reglamento se ofrece la definición de diversos tipos, formas, conductas y procesos de acoso de la siguiente manera:

1. Acoso moral o psicológico: el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es definido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como la "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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud". En definitiva, el acoso moral o psicológico se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen o colaboran en el ejercicio de violencia psicológica hacia una o varias personas realizada con una cierta reiteración, en el lugar de trabajo, o con motivo, ocasión o consecuencia de la prestación de trabajo, con el objetivo de sustituir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar

deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, etc., produciendo un daño progresivo y lesivo a su dignidad.

2. Acoso sexual: el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, como “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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Por ello, constituye acoso sexual toda conducta o comportamiento sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que atente contra la dignidad de una persona, haciendo que esta se sienta intimidada, coaccionada, humillada u ofendida. El acoso sexual se puede exteriorizar a través de gestos, actos o palabras, y puede ser de carácter ambiental, explícito o chantaje sexual. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona, y abarca los comportamientos tanto en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, como durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o la labor realizada sobre el terreno en relación con los proyectos en los que participe la Universidad de Salamanca. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas ni toleradas por la persona que es objeto de ellas. A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.
3. Acoso por razón de sexo: el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. El acoso por razón de sexo, por tanto, es un tipo de acoso moral o psicológico, siendo válida la misma definición pero añadiéndose la motivación basada en el sexo de la persona acosada. Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, el ejercicio de los derechos de conciliación , etc.
4. Las conductas de acoso abarcan todo acto, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. El proceso de acoso consiste en una agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

5. Las formas de acoso pueden clasificarse de la siguiente manera:
- a) Acoso vertical
 - a. Acoso descendente: aquel cuyo autor tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
 - b. Acoso ascendente: es aquel cuyo autor esta jerárquicamente subordinado a la víctima
 - b) Acoso horizontal: es el realizado por otras personas sin relación jerárquica.

Artículo 5. *Derechos de las personas protegidas.*

El personal de la Universidad de Salamanca, en consonancia con lo dispuesto en los art. 141.b) y 172.1.a) de los Estatutos, tiene el derecho de ser protegido para poder llevar a cabo su actividad en un entorno libre de acoso, donde se respete su dignidad como personas, y, en consecuencia, se les reconocen los derechos siguientes:

- a) Las personas solicitantes y, las personas a quienes se refiere la solicitud de intervención tienen derecho a:
 - o Ser atendidas en los problemas relacionados con el acoso y/o las secuelas relacionadas con el mismo
 - o La realización de un seguimiento durante todo el proceso.
 - o Ser acompañadas durante el iter procedimental establecido en este reglamento por una persona de su elección.
 - o Ser escuchadas, informadas y asesoradas y a recibir un trato justo.
 - o Recibir información para desarrollar sus habilidades personales para afrontar la situación.
 - o Promover la recusación motivada de cualquiera de los miembros de la Comisión, en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.
- b) Las personas solicitantes, además, tienen derecho a:
 - o Ser protegidas.
 - o Solicitar la intervención prevista en este reglamento.
- c) Las personas a las que se refiere la solicitud de intervención, además, tienen derecho a:
 - o Conocer la naturaleza y el contenido de las quejas o solicitudes presentadas que les afecten.
 - o La presunción de inocencia y, en su caso, a defenderse de posibles acusaciones.

Artículo 6. *Prevención del acoso en el entorno laboral.*

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Salamanca, oído el Comité de Seguridad y Salud, adoptará las decisiones técnicas precisas para que en la evaluación, la planificación y la gestión de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial se introduzcan medidas eficaces para la prevención del acoso en el entorno laboral. Sin perjuicio de lo anterior, se definen en este reglamento mecanismos de actuación para los casos en los que cualquier persona protegida se considere acosada en el marco de su relación de prestación de trabajo en esta institución. Cuando en las evaluaciones de riesgos se detecten síntomas o indicios de posible acoso, la Oficina de Prevención, realizará el correspondiente informe específico, derivado del cual se tomarán las medidas pertinentes. Concluida la evaluación, informará de los resultados obtenidos a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral.

La Universidad se asegurará de que todas las personas protegidas conozcan la existencia del presente reglamento. Se elaborará una guía sobre su funcionamiento y consecuencias y un directorio con información y recursos necesarios, que se encontrarán disponibles en la página web de la Universidad.

Se diseñarán y planificarán programas de formación sobre prevención de cualquier tipo de acoso, y se proporcionará capacitación suficiente a las personas que vayan a participar en la aplicación de este reglamento.

Artículo 7. *Atención, información y posible mediación*

Sin perjuicio de las facultades atribuidas al/a la Defensor/a de la Comunidad Universitaria y a la Unidad de Igualdad en los artículos 177 y 177 bis de los Estatutos de la Universidad, la persona que se considere acosada podrá dirigirse al Servicio de Asuntos Sociales o la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, como servicios responsables de la recepción, atención, asesoramiento, ayuda, orientación, información y, en su caso mediación. El personal de estos servicios estará formado en mediación de conflictos interpersonales y en materia de acoso y su prevención.

El/la Defensor/a de la Comunidad Universitaria y el/la Directora/a de la Unidad de Igualdad podrán ejercer sus competencias en relación con el funcionamiento de estos servicios, en especial en lo concerniente a la mediación, pudiendo asistir por sí o mediante delegación a las reuniones de mediación si resulta conveniente, a cuyo efecto se les informará sobre las mismas.

El Servicio de Asuntos Sociales y la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales elaborarán un informe anual en relación con la actividad desarrollada en materia de prevención del acoso, del que se dará cuenta al/ a la Defensor/a de la Comunidad Universitaria y a la Unidad de Igualdad, a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral prevista en el art. 10 de este Reglamento y al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 8. *Inicio del procedimiento especial.*

1. Este procedimiento especial se iniciará mediante la presentación de un escrito por las personas protegidas que se consideren acosadas en el marco de su relación de prestación de trabajo en esta institución. También podrá presentar el escrito, cuando tenga conocimiento de la posible situación de acoso y, siempre con el consentimiento expreso de los interesados, cualquier miembro de la Comunidad Universitaria.
2. El escrito por el que se inicia el procedimiento previsto en este reglamento se realizará en el modelo del anexo I o similar siguiendo la misma estructura, y se dirigirá al presidente o la presidenta de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral de la Universidad de Salamanca. El citado escrito deberá presentarse formalmente en los servicios de recepción previstos en el artículo 7 ó en cualquiera de los registros administrativos de esta Universidad, acompañando, en sobre cerrado si lo desea, la información complementaria de detalles que se considere necesaria.

Artículo 9. *Valoración inicial y adopción de medidas provisionales.*

1. Recibido el escrito, la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral valorará la situación y, en su caso, procederá a la adopción de medidas provisionales pertinentes, entre las que, al menos, estarán las siguientes:
 - a. Solicitud al Servicio de Asuntos Sociales de asesoramiento, orientación y asistencia por sus unidades y profesionales a la persona que se considera acosada y, en su caso, al resto de las personas implicadas en el procedimiento, así como de emisión de un informe confidencial sobre el caso.
 - b. Solicitud a la Dirección de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el centro, departamento, instituto o servicio en el que la persona que se considera acosada presta sus servicios, así como sobre posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso.
2. Analizados por la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral los documentos solicitados conforme al apartado anterior, esta decidirá si proceden nuevas medidas, entre las que podrán estar las que a continuación se relacionan:
 - a. Recopilación de información por el personal técnico especialista cualificado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, que se desarrollará con rapidez, confidencialidad y sigilo. En todo caso, la indagación acerca de los hechos debe ser realizada con sensibilidad y respeto a los derechos de las personas afectadas.
 - b. Entrevista a la persona que se considera acosada y a la que ella identifica como acosadora, por el personal técnico especialista cualificado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, que será asesorado, si así lo decide la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, por personal especializado en resolución

de conflictos interpersonales designado por las Direcciones de dicha Oficina, de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Asuntos Sociales.

- c. Solicitud al Área jurídica de asesoramiento sobre el caso, autorizado previamente por la Gerencia.
3. La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de sus actuaciones, y lo elevará a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral.

El procedimiento contemplado en este Reglamento se suspenderá en aquellos casos en que la Comisión de Prevención de acoso en el entorno laboral tenga conocimiento de que por los mismos hechos se ha procedido a la apertura de un expediente disciplinario por falta laboral o infracción administrativa, o ha dado lugar al inicio de actuaciones por el orden jurisdiccional penal. En este contexto, su presidente o presidenta resolverá la suspensión inmediata de la intervención de esta Comisión, pudiéndose retomar o no, según proceda, conforme a lo que se resuelva por los órganos competentes. Esta suspensión no implica necesariamente la de las medidas provisionales adoptadas. Además, seguirán a disposición de los afectados los servicios de atención del Servicio de Asuntos Sociales.

Artículo 10. *Valoración y adopción de medidas finales.*

1. La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral con los informes recibidos y con aquellos otros que estime necesario para complementar las actuaciones realizará una valoración final y adoptará las medidas correspondientes.
2. Se consideran medidas finales las siguientes:
 - a. Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo del asunto, al considerar que no se está ante un supuesto de acoso o ante un problema o un conflicto que requiera actuaciones ulteriores.
 - b. Proponer al Rector la adopción de decisiones sobre la realización de una nueva evaluación de riesgos laborales psicosociales en el centro, departamento, instituto o servicio en el que presta sus servicios la persona que se considera acosada, así como, en su caso, sobre la reordenación o la reorganización del trabajo o de puestos de trabajo en el mismo.
 - c. Informar al Rector del posible conflicto laboral o docente que se encuentra en el origen del problema para que adopte las medidas que procedan.
 - d. Informar al Rector, cuando el conflicto pueda estar vinculado a personal de empresas que realicen obras o presten servicios a la Universidad de Salamanca, para que adopte las medidas que procedan.

- e. Dar traslado al rector o la rectora de las actuaciones si, en opinión de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, los hechos pudieran ser causa de despido disciplinario o constitutivos de falta laboral, infracción administrativa o delito vinculados a cualquiera de las modalidades de acoso contempladas por el ordenamiento jurídico.
3. La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral realizará un seguimiento de la evolución de los casos y del cumplimiento de las medidas adoptadas por si resultara necesaria la adopción de otras.
4. La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral carece de facultades ejecutivas. Sus decisiones aunque tienen carácter administrativo son de tipo recomendatorio y, por lo tanto, no son susceptibles de recurso.

Artículo 11. *La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral.*

1. La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral estará integrada por seis miembros nombrados por el Rector, los cuales serán elegidos por Consejo de Gobierno, tres de ellos a propuesta del Vicerrector con competencia en materia de prevención de riesgos laborales y los otros tres, a propuesta de los delegados de prevención que presten servicio en la Universidad. El nombramiento tendrá una duración de 4 años
2. La Comisión elaborará el proyecto de reglamento de funcionamiento y régimen interno que será aprobado por Consejo de Gobierno, y designará, de entre sus miembros, un presidente y un secretario. Para que la Comisión pueda funcionar, deberán estar presentes al menos tres de sus miembros y, en todo caso, su presidente y su secretario, siendo éstos los únicos que pueden delegar en otra persona, delegación que se contemplará en el reglamento de funcionamiento.
3. El/la Defensor/a de la Comunidad Universitaria y la Unidad de Igualdad podrán ejercer sus competencias en relación con los asuntos que se planteen, a cuyo efecto la Comisión les informará de las solicitudes recibidas y de las actuaciones practicadas y que vayan a practicarse. El/la Defensor/a de la Comunidad Universitaria y quien ostente la Dirección de la Unidad de Igualdad, o personas en quienes deleguen, podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de la Comisión.

Artículo 12. *Confidencialidad*

Las personas y servicios que intervengan en el proceso y los miembros de la Comisión prevista en el artículo 11 de este reglamento tienen el deber de confidencialidad, sigilo y/o secreto profesional, según los casos, en relación con la información a que hubieran tenido acceso, por lo que vendrán obligados a observar secreto y a no revelar, también después de perder la condición por la que los conocieron, los datos, informes o antecedentes de los que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de dichas funciones.

Los datos de carácter personal que figuren en el procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 13. Informes y evaluación periódicos.

1. La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral presentará anualmente un informe sobre su actuación al Comité de Seguridad y Salud, preservando el anonimato de las personas a que afecten los procedimientos tramitados.
2. Transcurrido un año desde la entrada en vigor de este reglamento, la Comisión de Prevención del Acoso Laboral evaluará su idoneidad para el cumplimiento del fin propuesto y presentará un informe al Comité de Seguridad y Salud sobre las modificaciones del mismo que, en su caso, este Comité pueda proponer al Consejo de Gobierno de la Universidad para su aprobación. Esta evaluación desde entonces se realizará, al menos, trienalmente.

Disposición final única. Entrada en vigor.

Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca.

Anexos.

- I) Modelo de escrito para el inicio del procedimiento especial.
- II) Criterios orientativos de valoración sobre las conductas de acoso, su evolución y sus fases.
- III) Algunas conductas de acoso según factores de riesgo.
- IV) Historial de revisiones de este reglamento.

ANEXO I

MODELO DE ESCRITO PARA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Por el presente escrito solicito el inicio de procedimiento especial:

Datos de la persona solicitante del derecho:

Nombre y apellidos: Dirección a efectos de comunicaciones: Centro y Destino: Teléfono/s de contacto: Dirección electrónica:

Datos de la persona que solicita el derecho con el consentimiento expreso del/a afectado/a:

Nombre y apellidos: En calidad de (Cargo / Rep.sindical / compañero/a): Centro y Destino: Teléfono/s de contacto: Dirección electrónica:
--

Descripción de la situación (adjuntar más hojas si es preciso):

- Descripción de hechos concretos, lugar, actitudes, naturaleza del acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en la situación, relación de documentos que fundamentan la petición y cualquier otra información que facilite la investigación.

Fecha y firma

Los datos de carácter personal contenidos en este documento tendrán el tratamiento que determina la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos personales y la normativa que la desarrolla.

Sr./Sra. Presidente/a de la Comisión de Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral.

ANEXO II

CRITERIOS ORIENTATIVOS DE VALORACIÓN SOBRE LAS CONDUCTAS DE ACOSO, SU EVOLUCIÓN Y SUS FASES

1. Conductas de acoso.

Las conductas de acoso han sido objeto de diversos estudios científicos. Leymann (1996) distingue una serie de comportamientos (Anexo III) que se manifiestan de maneras muy diversas. Lo que diferencia el acoso psicológico de otros problemas derivados de la organización del trabajo es:

- Intencionalidad de causar daño, susceptible de ser considerada un ilícito penal.
- Focalización en una o diversas personas.
- Repetición de los hechos.
- Frecuencia.
- Continuidad en el tiempo.

En ausencia de estas características, propias del acoso psicológico, podemos hablar de otros factores de riesgo en la organización del trabajo, como los conflictos interpersonales, conflictos de rol, etc.

2.1 ¿Qué se considera acoso?

Los rasgos más característicos para poder identificar una situación de acoso psicológico son los siguientes:

- La existencia de dos partes:
 - El acosador o, acosadores, o colaboradores de los mismos con comportamientos y actitudes hostiles, dominantes o vejatorios.
 - La víctima, en una posición desventajosa.
- La existencia de una situación asimétrica: la correlación de fuerzas tiene que ser desequilibrada, ya sea porque la víctima no puede defenderse o huir, ya sea por motivos sociales (posición jerárquica, categoría profesional) o por motivos económicos (dependencia material, estabilidad laboral), o bien por causas físicas (edad, fuerza o resistencia física) o psíquicas (amor propio de la víctima, carisma del acosador).
- Los comportamientos han de estar claramente destinados a causar mal a la víctima y con determinación, a través de actitudes destinadas a desacreditarla, discriminarla, ofenderla, humillarla, intimidarla o violentarla.
- La adopción de estos comportamientos tiene que ser sistemática y prolongada en el tiempo.

- Los comportamientos han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o bien un grupo muy reducido de personas.
- Normalmente, durante la primera fase, el agresor adopta los comportamientos de acoso de manera secreta, oculta o sutil.
- El objetivo básico de los comportamientos de acoso es liberarse de una persona o hacerle el vacío porque resulta incómoda, ya sea por motivos personales, profesionales, sindicales, económicos, políticos, religiosos, ideológicos o cualquier otro de los que se encuentran recogidos como derechos reconocidos por la legislación vigente.

2.3. ¿Qué no se tiene que considerar acoso?

- *Un acto singular* una discusión, un castigo o un estado de mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificado, un cambio de horario no programado, etc.
- *Un hecho colectivo de tipo organizativo*, aunque no sea justificado ni tampoco previamente consultado: falta de cobro de un complemento de productividad, disminución del sueldo o salario, modificación del horario de trabajo, anulación de la realización de horas extraordinarias, etc.
- *Conflictos colectivos de trabajo, protestas y otros conflictos*. Conflictos colectivos de trabajo, entre ellos la huelga, así como otros conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y de los trabajadores o cualquier otra acción de protesta o de enfrentamiento; los conflictos personales entre trabajadores de la Universidad o incluso entre cargos unipersonales o responsables administrativos y los trabajadores y funcionarios al servicio de la Universidad de Salamanca.
- *La presión* para trabajar más y mejor. El ejercicio arbitrario del poder empresarial, que busca un mayor aprovechamiento del trabajador, se diferencia del acoso en el hecho de que no tiene la intención de ocasionar un perjuicio al trabajador.
- *Los conflictos entre dos interlocutores o más*, por molestos que sean. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y que discuten, con más o menos fortuna, pero al mismo nivel. Por contra, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema; al contrario, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación. En cualquier caso, también puede convenir una intervención para establecer criterios objetivos de relación.
- *La exposición continuada* a unas condiciones de trabajo negativas inherentes a la tarea, ya sean físicas (manipulación de pesos excesivos), higiénicas (inhalación de contaminantes), ergonómicas (estar de pie toda la jornada), psicosociales (exigencias de la tarea superiores a la capacidad de la persona), organizativas (ritmo de trabajo excesivo) o sociales (sueldo bajo).
- *Las críticas constructivas* frecuentes o las evaluaciones relativas al trabajo o al estudio, siempre que sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia. Así como

la supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

- *El comportamiento poco respetuoso o insultante* que un mando o un compañero tiene con todo el mundo, siempre que no utilice procedimientos perversos. Sin embargo, este tipo de comportamiento tendría que ser inadmisibles dentro de una organización y, la Universidad deberá intervenir sobre ello.

Cualquiera de estas situaciones, si se ejerce de manera abusiva, puede requerir una intervención preventiva para mejorar el funcionamiento de la organización.

2. Evolución y fases del proceso de acoso.

El acoso no es un comportamiento concreto. En la mayoría de los estudios se describe una evolución del fenómeno, que se puede desarrollar en diferentes fases. Leymann, respecto al ámbito laboral, define 45 comportamientos hostiles (Anexo III) y distingue cuatro fases de evolución:

1. **Conflicto.** En un entorno saludable los conflictos en el ámbito laboral se pueden considerar un signo de dinamismo institucional. Ahora bien, estos conflictos se pueden volver crónicos de manera abierta o encubierta, y las resoluciones cerrarse en falso. Estas situaciones pueden derivar en posibles acciones de acoso.

2. **Estigmatización.** Se caracteriza porque la persona afectada empieza a recibir ataques psicológicos, de una o de varias personas, sin que los que lo presencian intervengan para evitarlo. Las situaciones de acoso suelen ser conocidas por más personas, que se comportan como sujetos pasivos por miedo a resultar perjudicadas.

3. **Intervención.** Cuando las instancias directivas toman conciencia de la gravedad y son necesarias medidas de intervención, las medidas se pueden orientar a la resolución del conflicto o, contrariamente, a negar y ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

4. **Eliminación.** En caso de que el conflicto se vuelva crónico, se puede etiquetar a la persona como empleado o empleada difícil, problemática o con enfermedades mentales; el estadio más extremo comporta la marginación o la exclusión de la vida laboral a través del aniquilamiento, el despido o la baja laboral.

ANEXO III

ALGUNAS CONDUCTAS DE ACOSO SEGÚN FACTORES DE RIESGO

Acoso laboral:

De la definición de acoso se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a las personas que hostigan con comportamientos y actitudes activas y dominadoras, así como, por otra, a la persona acosada, que experimenta actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. Como se indicó en el Anexo II, Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza.

Parece que es habitual que un individuo que padece esta situación sea objeto, al mismo tiempo, de varios de tipos de acoso por parte de la persona hostigadora. Seguidamente se presenta una relación no exhaustiva de algunas conductas de acoso psicológico en el trabajo según factores (Zapf, Knorz y Kulla, 1996):

Ataques a las personas afectadas con medidas organizacionales:

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos (habitualmente iniciales).
- Control excesivo de tiempos y tareas.

Ataques a las relaciones sociales de la persona afectada:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona no comunicándose directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.

- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la persona afectada:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, la voz u otros rasgos característicos de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

Ataques a las actitudes de la persona afectada:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas o sindicales.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la persona afectada.

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes al trabajo de una persona.
- Amenazas verbales.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores acerca de la persona afectada.

Hay que poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona, etc.) que las encajarían dentro de la conceptualización de acoso u hostigamiento.

Acoso sexual:

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- I. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- II. Observaciones sugerentes, bromas, comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la condición sexual o el estilo de vida de una persona.
- III. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes SMS o de correo electrónico de carácter ofensivo o sexual.
- IV. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- V. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- VI. Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona, que afecten a la libertad sexual.
- VII. Miradas, gestos lascivos, muecas, bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la libertad sexual.
- VIII. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- IX. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- X. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la Universidad de Salamanca.

Acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo y, por ello, de manera no exhaustiva, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones, o atacar sus creencias políticas, o religiosas, o sus tendencias sexuales.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

Acoso por razones ideológicas:

Acoso por razones ideológicas o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales:

- I. Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.
- II. Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.
- III. La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

ANEXO IV

HISTORIAL DE REVISIONES DE ESTE REGLAMENTO.

Historial de revisiones		
Nº Rev.	Fecha	Motivo de la revisión:
Rev. 0	xx	Documento inicial