

**NCG293/2: Aprobación del Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección ante el acoso laboral en la Universidad de Granada.**

- Aprobado en la sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2025



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

Delegación del Rector para la  
Salud y las Relaciones con el  
Sistema Sanitario

**PROCOLO**  
**PARA LA PREVENCIÓN,**  
**INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN**  
**ANTE EL ACOSO LABORAL**  
**EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

**PROTOCOLO**  
**PARA LA PREVENCIÓN,**  
**INTERVENCIÓN Y**  
**PROTECCIÓN ANTE EL**  
**ACOSO LABORAL**  
**EN LA UNIVERSIDAD DE**  
**GRANADA**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1 ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
Principios de actuación .....	7
<b>2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Definición de acoso laboral .....	8
2.2 Ámbito de aplicación objetivo .....	10
2.3 Ámbito de aplicación subjetivo .....	10
<b>3 ÓRGANOS COMPETENTES Y DEBER DE COLABORACIÓN .....</b>	<b>11</b>
3.1. Órgano competente .....	11
3.2. Corresponsabilidad y deber de colaboración.....	12
3.3. Comité asesor para situaciones de acoso laboral .....	12
<b>4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL .....</b>	<b>13</b>
4.1 Medidas de prevención .....	14
4.2 Medidas de intervención y protección .....	15
<b>5 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>5.1. Garantías del procedimiento.....</b>	<b>16</b>
5.1.1 Celeridad .....	16
5.1.2 Confidencialidad.....	16
5.1.3 Seguridad jurídica y legalidad.....	16
5.1.4 Imparcialidad y contradicción.....	17
5.1.5 Prohibición de represalias.....	17
5.1.6 Restitución de las víctimas .....	17
5.1.7 Protección de la salud de las víctimas.....	17
5.1.8 Principio de no revictimización.....	17
5.1.9 Derechos de abstención y recusación .....	17
5.1.10 Protección de datos personales.....	17
<b>5.2 Cronograma. Desarrollo temporal de la aplicación del Protocolo .....</b>	<b>17</b>
<b>5.3 Inicio del procedimiento.....</b>	<b>18</b>
5.3.1 Solicitud de intervención .....	18
5.3.2 Activación del protocolo o archivo del caso.....	19
<b>5.4 Tramitación del procedimiento.....</b>	<b>20</b>
5.4.1. Elaboración del expediente informativo .....	20
5.4.2. Investigación: indagación y valoración .....	20
5.4.3. Informe de valoración.....	21
5.4.4. Especialidades del procedimiento cuando proceda consulta al comité asesor.....	23



5.5 Terminación del procedimiento y notificación .....	24
5.6 Ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras.....	25
<b>6 EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>26</b>
<b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....</b>	<b>26</b>
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.....</b>	<b>26</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR .....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO I: Listado de referencia de conductas que son, o no, acoso laboral.....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO II: Comité asesor para situaciones de acoso laboral.....</b>	<b>29</b>

## 1 ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La Constitución Española reconoce “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás” como fundamento del orden político y de la paz social. Establece, además, que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 14). Asimismo, proclama que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15), y garantiza “el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1).

De manera complementaria, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, y con vigencia en España desde el 25 de mayo de 2023, representa un avance significativo hacia un entorno laboral justo y seguro, en consonancia con los derechos laborales internacionales y con los principios de igualdad y respeto en el ámbito profesional. Además, el Convenio va acompañado de la Recomendación 206, que orienta sobre cómo implementar medidas concretas para erradicar el acoso y la violencia en el entorno laboral, promoviendo la colaboración entre gobiernos, empresarios y sindicatos.

Tanto el Convenio como su Recomendación núm. 206, centrados en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, enmarcan esta protección como parte del derecho humano a un entorno laboral libre de riesgos psicosociales. Esta protección debe integrarse en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en contextos de denuncia de conductas inapropiadas (artículo 1), que pueden generar daños y, si no se previenen adecuadamente, escalar en situaciones de violencia o acoso (artículo 9.b). En este sentido, debe prestarse atención a los riesgos derivados, entre otros factores, de la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos (artículo 9.c).

En el ámbito europeo también existen múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo. Cabe destacar, entre ellas, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo (2001/2339), que insta a los poderes públicos de los Estados miembros a implementar políticas eficaces de prevención y a establecer procedimientos adecuados para abordar los problemas derivados de estas situaciones.

Todas estas referencias e iniciativas evidencian la actualidad y relevancia de esta problemática, trasladando al ámbito del empleo público la necesidad de

abordarla de forma decidida. Por un lado, se subraya la intolerancia frente a cualquier tipo de conducta de acoso en el trabajo, y por otro, se promueve la adopción de medidas preventivas y sancionadoras cuando tales conductas lleguen a producirse.

Estas acciones de evaluación e intervención se sustentan en dos marcos normativos fundamentales. Por un lado, en los derechos a la ocupación efectiva, a la no discriminación, al respeto a la intimidad y a la dignidad personal, reconocidos por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Por otro lado, en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, contemplado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Todos estos derechos están igualmente reconocidos para el personal empleado público en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y demás normas concordantes. En dicho Estatuto se establece en el artículo 95.1 apartado o) el acoso laboral como falta muy grave.

Todo ello debe entenderse sin perjuicio de la vigencia del Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada, que establece un sistema integral de protección y garantía de la convivencia, basado en un modelo que promueve la cultura de paz y la prevención de los conflictos. Este reglamento complementa el marco en el que deben insertarse los procedimientos específicos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, discriminación o violencia, en los términos recogidos en el artículo 3.2.c) de la Ley 3/2022, de Convivencia Universitaria.

En coherencia con este marco normativo, el presente Protocolo regula la actuación de la Universidad de Granada para prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso laboral.

Su aprobación corresponde al Consejo de Gobierno, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46.2. letra I) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario; y viene a sustituir, en lo relativo al acoso laboral, al “Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso”, aprobado por el Consejo de Gobierno el 26 de octubre de 2016 (BOUGR núm. 112, de 9 de noviembre).

Las actuaciones para la prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual están contempladas por esta Universidad en su protocolo

específico de actuación, salvadas las especialidades y la colaboración interorgánica entre los responsables de uno y otro protocolo que procederá en aquellos supuestos que entren en el ámbito de aplicación de ambos protocolos.

En aquellas situaciones denunciadas donde haya indicios de conductas de acoso laboral y de acoso sexual, por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual, se coordinarán los dos órganos con competencias en materia de acoso a fin de que sea uno solo de ellos el que realice la investigación, pudiendo cooperar técnicos del otro servicio, todo ello conforme al principio de no revictimización y los principios rectores de la actividad de la Universidad, de conformidad con lo dispuesto por la legislación reguladora del régimen jurídico del sector público.

### **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

La Universidad de Granada (en adelante, UGR), con el fin de garantizar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de las personas y no se vea comprometida su salud, declara su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en cualquiera de sus formas o modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora y del rango jerárquico que ocupen. Asimismo, manifiesta su compromiso con el establecimiento de una cultura organizativa basada en normas y valores contrarios al acoso, reconociendo como principio fundamental el derecho de las personas empleadas a recibir un trato respetuoso y digno.

En coherencia con estos principios, la UGR considera inaceptables aquellas actitudes, comportamientos y prácticas que los vulneran, ya que afectan a la salud integral de las personas trabajadoras, deterioran sus relaciones laborales y repercuten negativamente en la organización del trabajo y en la calidad del servicio que presta como universidad pública. Por ello, se promueve y garantiza que la Universidad constituya un entorno igualitario, diverso, inclusivo, accesible, adaptable y seguro, en el que se prevenga y erradique cualquier situación de acoso sexual o por razón de género, así como toda forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos personales, económicos o sociales.

En este sentido, la UGR se compromete a fomentar una cultura de prevención de los riesgos psicosociales, ajustando adecuadamente las condiciones de trabajo e implementando medidas que permitan evitar, o al menos minimizar y controlar, aquellos riesgos que no puedan eliminarse. Para ello, promoverá compromisos de conducta ética, velará por su cumplimiento, impulsará mecanismos adecuados de mediación y resolución de conflictos, y garantizará la formación del personal en estas materias.

Con este objetivo, se establece el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral, diseñado para adaptarse a las características propias de la Universidad. Se trata de un protocolo concebido desde una perspectiva esencialmente preventiva y orientado a intervenir en las fases más tempranas del conflicto. En este marco, resultan fundamentales las declaraciones institucionales de tolerancia cero, la difusión de información, la formación en todos los niveles de responsabilidad, y la existencia de un procedimiento que enfatice tanto la prevención como la intervención precoz. Todo ello con el fin de eliminar las conductas de acoso o, al menos, reducir al máximo su impacto sobre las personas afectadas y sancionar a quienes las perpetren.

## **2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El objeto del presente Protocolo es establecer las acciones y procedimientos a seguir para prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso laboral en la UGR, así como darlo a conocer a toda la comunidad universitaria e incluir pautas para identificar dichas situaciones. Asimismo, este Protocolo regula los procedimientos para investigar y resolver las solicitudes de intervención por acoso laboral que puedan presentarse, de forma rápida, ágil y eficaz, garantizando en todo momento la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

### **2.1 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL**

La expresión "acoso laboral" se refiere, habitualmente, a lo que en términos más precisos se conoce como "acoso moral o psicológico en el trabajo" (en inglés, *mobbing*). Este será el tipo de acoso al que se circunscribe este Protocolo, sin perjuicio de que dicho fenómeno pueda enmarcarse en un concepto más amplio: el de la violencia psicológica en el trabajo, que engloba un conjunto de conductas indeseables e inaceptables en el entorno laboral.

Se entiende por "acoso psicológico o moral" la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos—, con el propósito o efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Esta violencia se produce en el marco de una relación laboral, pero no responde a las necesidades de organización del trabajo, constituyendo tanto un atentado contra la dignidad personal como un riesgo para la salud.

En cualquier caso, el acoso moral se caracteriza por la concurrencia de elementos objetivos, como la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia de las conductas hostiles, así como de elementos subjetivos, entre los que destacan la intencionalidad de la persona acosadora y la búsqueda deliberada de un perjuicio o desestabilización de la persona afectada.

De este modo, tres serían los componentes que podrían definir una situación de acoso moral: 1) la existencia de comportamientos hostiles hacia la persona trabajadora; 2) su reiteración o continuidad durante un periodo prolongado (en función de las circunstancias concretas y de la intensidad de la conducta) y 3) la producción de un efecto lesivo sobre la integridad moral de la persona y una degradación de su entorno o condiciones laborales.

El acoso laboral puede tener graves consecuencias para la salud, como ansiedad, depresión, pérdida de autoestima, insomnio, trastornos psicosomáticos e, incluso, la imposibilidad de continuar trabajando en condiciones saludables.

En este contexto, para que una conducta pueda calificarse como acoso psicológico o moral (mobbing), deben concurrir las condiciones señaladas en la definición anterior. No se considerarán acoso psicológico o mobbing, por tanto, las siguientes situaciones:

- Conductas que definen un conflicto entre las partes dentro del ámbito laboral, ya sea puntual o sostenido en el tiempo. Aunque todo conflicto en el trabajo afecta al entorno organizativo y relacional, no puede considerarse mobbing si no cumple los requisitos definidos anteriormente.
- Acciones de violencia ejercidas desde una posición de poder, cuando no se producen de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Situaciones de maltrato psicológico similares al mobbing, pero que carecen del componente de repetición o duración exigido, ya sea porque son realmente esporádicas o porque han sido detectadas en una fase temprana. Aunque deben ser prevenidas o detenidas cuanto antes, no se califican como mobbing si no reúnen sus características esenciales. Cabe señalar que, si no se abordan a tiempo, pueden cronificarse y derivar en una situación de acoso propiamente dicha.
- Conductas que, aunque pudieran parecer encuadrables en la definición de acoso, no constituyen comportamientos violentos por sus características (por ejemplo, amonestaciones justificadas por un desempeño deficiente, siempre que no impliquen descalificaciones improcedentes), o cuando las pruebas presentadas no resultan consistentes, aunque no sean falsas.

De conformidad con lo expuesto, para que una situación pueda considerarse como mobbing deben concurrir, al menos, los siguientes factores:

- *Presión*: que la víctima experimente una presión constante, ya sea explícita o implícita, que se manifieste mediante miradas, comentarios despectivos o incluso aislamiento.
- *Contexto laboral*: dicha presión debe derivarse de la actividad desempeñada en el entorno laboral y ser ejercida por miembros de la institución.
- *Intencionalidad tendenciosa*: debe existir una intención de hacer insoportable la vida laboral de la víctima, con el objetivo de que abandone el grupo, la institución, etc., lo cual debe poder demostrarse a partir de indicios probatorios.

Con el fin de facilitar una mejor comprensión de este fenómeno, el Anexo I incluye, a modo de ejemplo, un listado orientativo de conductas que pueden considerarse acoso laboral, así como otras que no reúnen los requisitos necesarios para serlo.

## **2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO**

El presente Protocolo será de aplicación a todos los centros y estructuras de la UGR radicados en la provincia de Granada y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, y a aquellos otros que puedan crearse en el futuro, incluidos los centros universitarios y colegios mayores adscritos, y residencias universitarias, espacios o servicios virtuales que formen parte del ámbito organizativo y funcional de la UGR. El Protocolo será de aplicación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación para luchar contra las violencias digitales, siempre que las comunicaciones se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria y con ocasión de cualquiera de las actividades que se realizan en el marco de la Universidad. Asimismo, se aplicará en los desplazamientos, viajes, salidas de campo, prácticas, estancias y actividades de movilidad, congresos, eventos o actividades institucionales, de investigación, de gestión o de formación. En definitiva, en cualquier interacción entre miembros de la comunidad universitaria, siempre que tenga lugar en instalaciones o actividades gestionadas u organizadas por la UGR, es decir, con ocasión de la actividad o el trabajo universitario.

## **2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO**

Este Protocolo será de aplicación en las situaciones definidas en el apartado 2.1 que se produzcan entre:

- Personal Docente e Investigador (PDI) conforme a las tipologías establecidas en los Estatutos de la UGR y demás normativa aplicable.
- Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).

Asimismo, este Protocolo será aplicable a las relaciones que se establezcan entre el personal de la UGR y el de empresas externas que desarrollen su actividad en instalaciones universitarias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sobre coordinación de actividades empresariales.

### **3 ÓRGANOS COMPETENTES Y DEBER DE COLABORACIÓN**

#### **3.1. ÓRGANO COMPETENTE**

El Servicio de Salud y Prevención (en adelante, SSP), bajo la dependencia del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de evaluar y proponer las medidas de prevención, intervención y protección frente al acoso laboral. Asimismo, será el responsable de su actualización y del seguimiento de la aplicación del presente Protocolo.

Las principales funciones del SSP, en el marco del presente Protocolo, serán:

- Promover acciones formativas e informativas orientadas a la identificación, prevención y erradicación del acoso laboral en la Universidad, así como prestar asesoramiento a su personal en esta materia.
- Establecer medidas preventivas para detectar posibles focos de acoso laboral en la comunidad universitaria.
- Facilitar a las personas afectadas el acceso a distintos tipos de acompañamiento, incluyendo: adaptaciones laborales, atención y apoyo psicológico, y derivación a servicios públicos de atención integral.
- Proporcionar información sobre los derechos reconocidos por la legislación vigente en esta materia.
- Atender las solicitudes de investigación formuladas por las personas sujetas al ámbito de aplicación de este protocolo o por los órganos de personal y proponer, en su caso, medidas provisionales de intervención y protección a los órganos de personal competentes.

- Elaborar los informes en materia de acoso laboral previstos en el presente Protocolo, para su elevación al Consejo de Gobierno y al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, en su caso, los que le sean requeridos por el titular del órgano de Gobierno con competencias en materia de seguridad y salud laboral.
- Coordinarse con otros órganos, unidades y estructuras de la Universidad cuando proceda, en particular con la Unidad de Igualdad, en aquellos supuestos que entren dentro del ámbito de aplicación tanto de este Protocolo como del destinado a la prevención, protección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual y para la eliminación de las violencias sexuales y de género en la Universidad.
- Velar por que los órganos a los que corresponda ejecuten las medidas propuestas en aplicación del presente protocolo.
- Velar por el cumplimiento, seguimiento y mejora del presente Protocolo.

### **3.2. CORRESPONSABILIDAD Y DEBER DE COLABORACIÓN**

Todos los órganos, servicios, estructuras y miembros de la comunidad universitaria tienen un deber de colaboración y cooperación en la aplicación de este Protocolo.

Además, el SSP será asistido en particular por el órgano competente en materia de personal, en función de la condición de la persona presuntamente autora de la conducta de acoso, el cual será responsable de la ejecución de las medidas que corresponda adoptar en aplicación del presente Protocolo. En concreto, los órganos de personal competentes son:

- el Vicerrectorado con competencias en profesorado, en caso de que la conducta que active el protocolo haya sido realizada por un miembro del PDI,
- el Vicerrectorado con competencias en investigación, en caso de que la conducta que active el protocolo haya sido realizada por un miembro del personal investigador;
- y la Gerencia, en caso de que la conducta que active el protocolo haya sido realizada por un miembro del PTGAS.

### **3.3. COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

De conformidad con lo previsto en el procedimiento de actuación ante posibles situaciones de acoso, recogido en el apartado 5, en aquellos

supuestos en que proceda asistirá al SSP un Comité Asesor, constituido al efecto de conformidad con lo dispuesto en el Anexo II.

## **4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL**

La prevención del acoso laboral debe integrarse en la gestión de los riesgos psicosociales más amplios, entre los que se incluyen el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, un mal ambiente organizacional o el síndrome de desgaste profesional (burnout), entre otros. Todos estos factores, que afectan a la salud mental y física de las personas, pueden dificultar la identificación de casos concretos de acoso.

En relación con el acoso laboral, el artículo 25 de la LPRL subraya la necesidad de establecer medidas específicas de protección para las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones transitorias que no se ajusten a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo. Esto implica que la institución empleadora está obligada a identificar y eliminar los riesgos, incluido el acoso moral, así como a evaluar aquellos que no puedan evitarse, aplicando posteriormente las medidas necesarias mediante una acción planificada.

Así pues, la prevención de daños psicológicos o trastornos derivados del entorno laboral forma parte de las responsabilidades legales de la persona empleadora, de acuerdo con la LPRL. Esta normativa establece, de forma explícita, la obligación de prevenir el acoso moral, dada su potencial repercusión sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

En consonancia con los principios de acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL, el objetivo prioritario debe ser evitar el riesgo siempre que sea posible. Si no lo fuera, debe procederse a su evaluación y, a continuación, a su eliminación o reducción desde el origen.

Está generalmente aceptado que una organización del trabajo deficiente no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, pero sí puede favorecer su aparición. Por ello, la principal vía de prevención del acoso laboral es un diseño organizativo adecuado, como parte de una estrategia integral para la gestión de riesgos psicosociales. Este diseño debe completarse con un sistema eficaz de evaluación y control de dichos riesgos.

Con el fin de garantizar entornos laborales adecuados en cada centro y unidad, la intervención frente al acoso debe abordarse desde tres niveles: prevención, intervención y protección.

#### **4.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

La Universidad de Granada, a través de los órganos colegiados y unipersonales competentes en materia de salud y prevención y personal, impulsará acciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente al acoso laboral, con el objetivo de erradicar este tipo de comportamientos en el entorno universitario. Todo ello en el marco de una convivencia basada en el respeto mutuo, el uso de la mediación y la resolución alternativa de conflictos.

Las medidas de prevención incluirán, entre otras, las siguientes:

- Asesoramiento: se potenciarán los canales de asesoramiento, información y consulta, facilitando el contacto con el Servicio de Salud y Prevención (SSP).
- Estudios y evaluación de riesgos:
  - a) Realización de evaluaciones de riesgos psicosociales en cada ámbito que permitan detectar conductas o situaciones que puedan derivar en acoso, con el fin de prevenirlas.
  - b) Análisis del clima laboral mediante herramientas que permitan identificar factores de riesgo para el acoso laboral.
  - c) Elaboración y difusión de informes sobre el número e impacto de las intervenciones realizadas.
  - d) Estudios sobre la incidencia y características del acoso laboral en la organización, así como sobre su impacto en la salud de las personas y en la eficiencia institucional.
- Programas formativos:
  - a) Formación específica en prevención y gestión de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos, para que puedan detectar y abordar situaciones problemáticas desde su origen.
  - b) Desarrollo de un programa de cursos y seminarios sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso, integrados en los planes de formación del PDI, PTGAS y personal investigador.
  - c) Formación y sensibilización destinada a delegados y delegadas de prevención.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas:
  - a) Publicación de documentos informativos sobre prevención, derechos y deberes, y códigos de conducta.
  - b) Organización de campañas periódicas de información y sensibilización (jornadas, semanas temáticas, campañas anuales, etc.).

- c) Difusión de herramientas útiles para registrar situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- d) Apoyo a las iniciativas impulsadas por centros, departamentos y servicios en materia de prevención del acoso.
- Sistemas de detección precoz: se promoverá el uso de instrumentos para la identificación temprana de conflictos y la implementación de procedimientos eficaces para su resolución.
  - Código de conducta y compromisos éticos: se fomentará la adopción de un código de conducta institucional, así como declaraciones de compromiso con los principios éticos que rigen la convivencia universitaria.
  - Promoción y vigilancia de la salud: se adoptarán medidas dirigidas a preservar la salud psicosocial de las personas trabajadoras y a detectar posibles situaciones de riesgo.
  - Relaciones con empresas externas: en el Pliego de condiciones administrativas particulares para la contratación de servicios por la Universidad, se incluirá la obligación de las empresas adjudicatarias de cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y, en particular, del acoso laboral, así como el compromiso de la empresa de notificar cualquier activación de medidas por razón de acoso y violencias que involucre, directa o indirectamente, a miembros de la Universidad, así como mantenerla informada de su resultado, declarándose esas obligaciones esenciales a efecto de la posible resolución del contrato. Tales empresas deberán difundir entre su personal tanto esta declaración, como los principios y compromisos que inspiran el presente Protocolo.

#### **4.2 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

Si a pesar de las medidas preventivas se detectaran posibles casos de acoso laboral, se adoptarán medidas específicas de intervención y, en su caso, de protección, ajustadas a las circunstancias concretas de cada situación.

Como medidas genéricas de intervención se contemplan las siguientes:

- Aplicación del presente protocolo de actuación frente al acoso laboral en la UGR.
- Investigación de los casos en los que existan indicios de que la salud de la persona afectada pudiera estar comprometida.
- Escucha activa y asesoramiento especializado al personal universitario que manifieste estar sufriendo o presenciando situaciones de acoso.

- Intervención del Área de Medicina del Trabajo del SSP, cuando así se requiera por razones de salud laboral.
- Adaptación del puesto de trabajo de la persona afectada, en caso de que resulte necesario.
- Cambio de puesto de trabajo, siempre que sea viable y suponga una mejora para la protección de la persona afectada.
- Otras medidas específicas que se consideren adecuadas para eliminar, evitar o mitigar los riesgos psicosociales asociados a situaciones de acoso laboral, en atención a las circunstancias de cada caso.

En los casos en que se acredite la existencia de una situación de acoso laboral, se adoptarán medidas de protección específicas para la persona o personas afectadas, que quedarán recogidas en el informe de valoración elaborado por el SSP.

Entre estas medidas podrá incluirse la separación de las partes implicadas, si fuera posible. Dicha separación podrá adoptarse con carácter provisional o definitivo, en función de la gravedad de los hechos y del impacto sobre las condiciones laborales y personales de las personas implicadas.

## **5 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **5.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

En los procedimientos que tengan lugar en aplicación de este Protocolo serán de aplicación las siguientes garantías para las personas afectadas.

#### **5.1.1 CELERIDAD**

La tramitación del procedimiento se llevará a cabo con profesionalidad, diligencia y agilidad, evitando demoras injustificadas. Se procurará completar el procedimiento en el menor tiempo posible, sin menoscabo de las garantías debidas.

#### **5.1.2 CONFIDENCIALIDAD**

Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información a la que tengan acceso. Queda prohibida la difusión o divulgación de datos relativos a denuncias presentadas, en trámite o resueltas.

#### **5.1.3 SEGURIDAD JURÍDICA Y LEGALIDAD**

Se actuará dentro del procedimiento según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad, derecho de defensa de las partes afectadas y

derecho a la presunción de inocencia de las personas que presuntamente hayan realizado conductas de acoso o violencias.

#### 5.1.4 IMPARCIALIDAD Y CONTRADICCIÓN

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

#### 5.1.5 PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas denunciantes de situaciones de acoso laboral, y sobre las terceras personas que comparezcan como testigos o participen en una investigación en los términos previstos en este Protocolo.

#### 5.1.6 RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la UGR deberá restituirlas de la forma más aproximada posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

#### 5.1.7 PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La UGR deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la persona trabajadora afectada.

#### 5.1.8 PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN

Este principio comporta reducir las declaraciones de la persona perjudicada sobre los mismos hechos a cuando sea estrictamente necesario y, en la medida de lo posible, tal como se establece en este Protocolo.

#### 5.1.9 DERECHOS DE ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

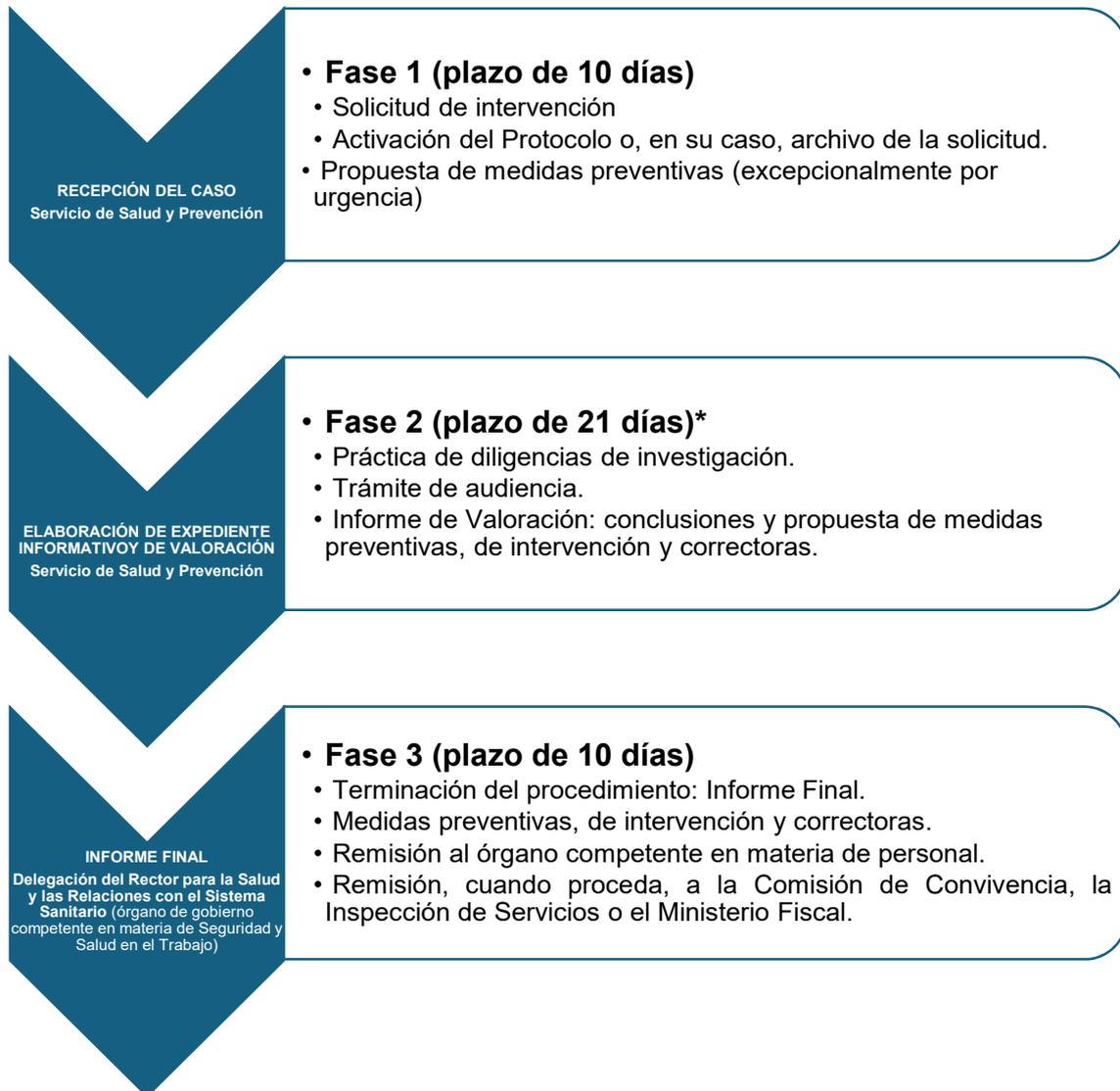
Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas asignadas para actuar a lo largo del procedimiento, será de aplicación lo previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público.

#### 5.1.10 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como por el Reglamento (UE 2016/679) General de Protección de Datos.

## **5.2 CRONOGRAMA. DESARROLLO TEMPORAL DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

Se presenta, a continuación, la representación visual del proceso completo para la mejor comprensión de las fases que lo integran, la duración se entiende que son días hábiles. Cada fase se explica en detalle en los siguientes apartados.



\*En caso de que deba activarse el “Comité asesor para situaciones de acoso laboral” (véanse apartados 3.3; 5.4.3; 5.4.4 y Anexo 2 del presente Protocolo), se acordará la correspondiente ampliación del plazo para emitir el Informe de Valoración.

## 5.3 INICIO DEL PROCEDIMIENTO

### 5.3.1 SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

La iniciación del expediente se producirá de oficio, bien por propia iniciativa del SSP o mediante comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral realizada por:

- la propia persona afectada;
- los órganos de representación de las personas trabajadoras y quienes, como representantes de las personas trabajadoras, en su condición de delegados/as de prevención, tengan encomendada la función de velar por la seguridad y salud laboral de las personas empleadas públicas de la Universidad;
- una tercera persona, que tenga conocimiento de los hechos;
- otros órganos o servicios de la Universidad.

La comunicación o denuncia de una situación de acoso laboral se realizará por escrito de forma telemática, aportando cuantas evidencias de los hechos alegados sea posible. La comunicación o denuncia se dirigirá al SSP a través del procedimiento electrónico establecido al efecto por la Universidad. En este sentido, se dará acceso y publicidad al mismo a través del Sistema Interno de Información de la UGR, regulado en el Reglamento de creación y regulación del Sistema Interno de Información y del Canal Interno de Información de la UGR (BOJA núm. 13, de 21 de enero de 2025).

Cuando la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso no sea la afectada, se solicitará su ratificación y, una vez realizada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso como la persona presuntamente acosadora, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un delegado o delegada de prevención, u otra persona de su elección.

### 5.3.2 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO O ARCHIVO DEL CASO

Recibida la solicitud de intervención, el SSP, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, decidirá en un plazo de 10 días hábiles:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, acordando el archivo de la misma en el caso de:
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Falta de ratificación de la denuncia por la persona afectada, cuando la denuncia haya sido presentada por otra persona.
2. Admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso para la activación del Protocolo de Acoso.

En todo caso, la decisión adoptada por el SSP será notificada a la persona denunciante, así como al órgano de personal competente. Además, en caso de admisión a trámite de la solicitud de activación del

Protocolo de Acoso, la decisión se notificará a la persona afectada, si no hubiera sido la denunciante, y a la persona o personas denunciadas.

La activación del presente Protocolo no es preceptiva para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial de acuerdo con la normativa aplicable en este ámbito. Asimismo, la activación de Protocolo es compatible con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales que les asistan conforme a derecho.

#### **5.4 TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Una vez admitida a trámite la denuncia o solicitud de intervención, el SSP dispondrá de 21 días hábiles para tramitar el procedimiento.

La fecha de admisión a trámite de la solicitud marcará el inicio del cómputo de los plazos del procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el presente Protocolo.

##### **5.4.1. ELABORACIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO**

Una vez activado el Protocolo, de oficio o a instancia de parte, se procederá por el SSP a la elaboración del Expediente Informativo, según los pasos siguientes:

- Se asignará un número de expediente a cada caso. Un mismo expediente podrá aunar varios casos con diferentes personas afectadas, por existir entre ellos una conexión que así lo justifique.
- Se asignará un código identificativo a la persona supuestamente acosada y a la presuntamente acosadora para preservar sus identidades, que en adelante tendrán la consideración de partes afectadas en el procedimiento.

El SSP designará en cada procedimiento a un miembro de su personal técnico que actuará como persona de referencia durante el desarrollo del procedimiento.

##### **5.4.2. INVESTIGACIÓN: INDAGACIÓN Y VALORACIÓN**

El SSP realizará cuantas actuaciones se estimen convenientes para determinar si hay o no acoso. Todas las personas trabajadoras públicas de la Universidad están obligadas a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

Al inicio de las actuaciones del SSP, se firmará un documento de confidencialidad vinculante que afectará a todo el proceso. Las partes implicadas recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

El SSP, tras realizar un primer análisis de la información disponible, podrá realizar las entrevistas que considere pertinentes, iniciándolas con la persona afectada por la situación que haya dado lugar a la solicitud de intervención. Las personas que sean entrevistadas durante todo el procedimiento podrán aportar la documentación que estimen necesaria, así como sus propias declaraciones por escrito si desean que figuren literalmente.

El personal del SSP tomará notas internas para su análisis, sin que sean consideradas actas.

En esta fase se podrá solicitar asesoramiento técnico especializado a través de la constitución de un “Comité asesor para situaciones de acoso laboral” (véase en apartado 5.4.3 del presente Protocolo).

El SSP valorará la documentación existente y propiciará reuniones por separado con las partes implicadas. Dicho servicio podrá realizar consultas con las personas responsables y miembros de los centros, departamentos o servicios afectados, así como con las personas expertas que se consideren oportunas.

En todo caso, la indagación acerca de los hechos denunciados deberá desarrollarse con sujeción a los principios y garantías recopiladas en el presente Protocolo y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En el caso de que se detecte o informe la parte acosada de daños a la salud, el personal médico del SSP realizará una valoración de estos daños, así como su relación con la situación denunciada.

#### 5.4.3. INFORME DE VALORACIÓN

Al finalizar las actuaciones de esta fase de indagación, el SSP emitirá un Informe de Valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Este Informe de Valoración será remitido por el SSP a la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien, a su vez, a través de un Informe Final lo elevará al responsable del órgano de personal competente, así como a aquellos otros órganos, cargos o personas a quienes corresponda llevar a cabo o facilitar la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas.

El informe de valoración deberá constar, al menos, de los siguientes apartados:

- Personal técnico y/o facultativo interviniente.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

- Actuaciones previas si las hubiera.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas correctoras, provisionales o definitivas.

En las conclusiones del informe, concluida la fase de indagación y valoración, el SSP propondrá una de las siguientes decisiones:

### **1. Propuesta de archivo por inexistencia de acoso laboral.**

El SSP no estimará la solicitud de intervención por acoso y propondrá su archivo a la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.

No obstante, en el caso de que la situación no sea de acoso laboral, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral, el SSP podrá proponer pautas de actuación que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, en el marco de la prevención de riesgos laborales.

En el caso de que del informe de valoración resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá por el SSP que la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo la traslade al Servicio de Inspección a efectos de valorar si existen indicios de falta disciplinaria en dicho comportamiento.

### **2. Propuesta de medidas ante situaciones de conflicto laboral, pero que no entren dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.**

Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de “maltrato psicológico”, pero no “mobbing”–, el SSP propondrá a la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se adopte alguna de las siguientes medidas:

- a. Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de prevención de situaciones de acoso, incluida la formación; de resolución de conflictos interpersonales, mediante la remisión del caso a la Comisión de Convivencia; y de seguimiento del caso, que procedan.

- b. Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que se contengan en el Informe de Valoración.

### **3. Propuesta de medidas ante situaciones de conflicto laboral que entren dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.**

Cuando el informe de valoración aprecie la existencia de hechos compatibles con una situación de acoso laboral, el SSP propondrá a la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se dé traslado del caso a la Inspección de Servicios.

Si se estima que estos hechos pudieran ser constitutivos de delito, el SSP propondrá que la Inspección de Servicios o la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo los ponga en conocimiento del Rector o Rectora para su posible traslado al Ministerio Fiscal. En todo caso, se informará de ello a la persona denunciante, a la persona afectada si fuera distinta de la anterior, a la persona o personas denunciadas y al órgano competente de personal. Además, se podrá informar al responsable de la unidad o servicio cuando deban adoptarse medidas de prevención.

En caso de que la persona afectada por una situación de acoso laboral se encuentre, como consecuencia de la misma, en situación de incapacidad temporal —o si esta llegara a producirse—, deberá considerarse como accidente laboral. En tal supuesto, el SSP llevará a cabo las actuaciones previstas en la normativa laboral vigente, realizando además un seguimiento de la evolución clínica a través del área de Medicina del Trabajo de dicho servicio.

### **4. Propuesta de constitución y consulta al Comité Asesor para situaciones de acoso laboral**

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra la persona empleada pública, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano actuante trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un “Comité Asesor para situaciones de acoso laboral”, constituido al efecto, acordando la correspondiente ampliación del plazo para emitir el informe de valoración.

#### **5.4.4. ESPECIALIDADES DEL PROCEDIMIENTO CUANDO PROCEDA CONSULTA AL COMITÉ ASESOR**

1. **Constitución del Comité Asesor (3.2.1):** cuando el informe de valoración inicial del SSP concluya que existen indicios de acoso laboral, pero que para emitir una valoración más precisa es necesaria la consulta al Comité Asesor, en un plazo máximo de 5 días hábiles se constituirá el Comité, nombrándose a sus miembros de conformidad con lo dispuesto en el Anexo II. Sus miembros están sujetos a las normas de abstención y recusación.
2. **Investigación:** la fase de investigación se ampliará por un plazo no superior a 15 días hábiles, en los que el Comité o aquel de sus miembros en el que se acuerde delegar esta función, podrá recabar las pruebas del SSP y realizar nuevas actuaciones para esclarecer los hechos, con sujeción a los principios que rigen este Protocolo y, en particular el de no revictimización y de confidencialidad.
3. **Informe de conclusiones:** al término del plazo indicado en el apartado anterior, el Comité Asesor, a propuesta, en su caso, de la persona integrante del mismo a quien se le haya encomendado la fase de investigación, elevará al SSP su informe de conclusiones y, en su caso, recomendaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo II.
4. **Informe final:** recibido el informe de conclusiones, en un plazo no superior a 5 días hábiles, el SSP emitirá su informe final, en el que propondrá:
  - Archivar el expediente si no hay acoso, proponiendo medidas de mejora si se estima necesario.
  - Iniciar un expediente disciplinario si hay indicios de acoso.
  - Remitir el caso a la justicia si los hechos pudieran constituir delito.
  - Proponer acciones correctoras si se detecta otra falta distinta al acoso.

#### **5.5 TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y NOTIFICACIÓN**

El procedimiento terminará con el Informe Final de la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la vista del Informe de Valoración emitido por el SSP.

La persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo elevará este Informe Final al responsable del órgano de personal competente, así como a aquellos otros órganos, cargos o personas que pudieran encontrarse encargados de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas en el Informe de Valoración por el SSP.

Siguiendo los cauces oficiales habilitados para estos fines, el informe final será notificado a las personas interesadas, tal como se define en los Artículos 4 y 62.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En particular, cuando así proceda, la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dará traslado con su Informe Final del Informe de Valoración del SSP a la Comisión de Convivencia, la Inspección de Servicios o al Rector o Rectora para su posible remisión al Ministerio Fiscal.

Con independencia de la apertura de un procedimiento disciplinario o, en su caso, judicial, y sin perjuicio de la presunción de inocencia de la persona presuntamente autora del acoso laboral a la persona supuestamente acosada, se mantendrá la atención a la persona supuestamente acosada, con la aplicación de las medidas preventivas que procedan para protegerla, y siempre de conformidad con ésta.

#### **5.6 EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS.**

La fase de ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras deberá realizarse por parte del titular del órgano de personal competente, en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción del Informe Final remitido por la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los 10 días siguientes a la adopción de las medidas correctoras recogidas en el Informe Final, la persona titular del órgano de personal encargado de su ejecución y cumplimiento, dará traslado de todas las actuaciones realizadas a la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para que, en su caso, pueda evaluar las mismas.

Además de las medidas correctoras que afecten al puesto o a la organización del trabajo, se prestará especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de la salud de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas, según los recursos disponibles en la UGR.

Por parte de todos los órganos implicados en la aplicación y ejecución de las medidas que resulten de este Protocolo se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada que haya estado en situación de incapacidad temporal después de una denuncia de acoso laboral

## 6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El SSP realizará un seguimiento y evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas, así como de cuantas actuaciones se hayan realizado con motivo de la activación de este Protocolo, velando en todo caso por la confidencialidad de los asuntos y la salvaguarda de la intimidad de las personas afectadas y la no revictimización de las víctimas de acoso laboral. Para ello, podrá recabar la información necesaria de los responsables de los órganos de personal competentes y, en su caso, de los centros, unidades, órganos o personas que hayan intervenido en cada caso, tanto en la activación de este Protocolo, como en sus distintas fases, incluida la ejecución de las medidas acordadas.

De las actuaciones realizadas se informará al Comité de Seguridad y Salud de forma anonimizada. El director o directora del SSP anualmente informará al Comité de Seguridad y Salud de los informes realizados en aplicación de este Protocolo.

El SSP elaborará y presentará, a través de la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de seguridad y salud laboral, un informe anual de seguimiento de este Protocolo al Consejo de Gobierno y, en su virtud, las propuestas de mejora del Protocolo y de su aplicación que, en su caso, procedan.

Anualmente, se llevará a cabo una evaluación y seguimiento derivado del registro sistemático correspondiente a este Protocolo, que permita conocer el perfil del acoso laboral en la Universidad, así como la posible revisión y mejora de este Protocolo. A tales efectos, se creará una **Comisión de evaluación y seguimiento**, que estará compuesta siguiendo los criterios de representatividad de la Comisión Técnica del presente protocolo.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado, en lo que afecta al acoso laboral, el Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Los procedimientos para investigar y resolver las solicitudes de intervención por acoso iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, se resolverán de acuerdo con la normativa vigente en el momento de su iniciación salvo que la persona presuntamente acosada decida acogerse a



este protocolo, en cuyo caso los plazos para su tramitación comenzarán según se han establecido.

### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR**

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada.

## **ANEXO I: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO, ACOSO LABORAL**

Con carácter meramente orientativo y para facilitar la labor que implica la aplicación de este Protocolo, se recoge un listado de tipos de comportamiento susceptibles de denuncia, que ha de entenderse a modo de ejemplo y, en ningún caso, como exhaustivo o determinante para la actuación que proceda según la aplicación de este Protocolo.

### *A) Conductas que pueden ser consideradas acoso laboral:*

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Realizar acciones, directa o indirectamente, para coartar o dificultar la carrera profesional de una persona trabajadora.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados a la persona trabajadora.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las personas que han colaborado con las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un empleado o empleada.
- Difundir comentarios u opiniones descalificativas con la finalidad de menoscabar el prestigio profesional.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos, por cualquier medio, sobre su trabajo o vida privada.

### *B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):*

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales.

## **ANEXO II: COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

### **1. Composición:**

- Una persona perteneciente al centro, unidad o servicio en que la persona presuntamente acosada preste sus servicios, nombrado por la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un técnico o técnica del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un delegado o delegada de prevención.
- Un experto o experta designada al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del Comité serán designados por la persona titular del órgano de gobierno competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención).

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

### **2. Régimen de funcionamiento del Comité.**

El Comité Asesor se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa vigente de aplicación a la actuación de las administraciones públicas y sus órganos colegiados, así como por los Estatutos de la Universidad y sus normas de desarrollo, así como su Código Ético, en lo que proceda.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación, incluidas las normas internacionales ratificadas por España.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

### **3. Informes de conclusiones/recomendaciones.**

El informe de conclusiones y recomendaciones, que se deberá realizar en los términos y plazos contemplados en el Protocolo, deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.



- Actuaciones realizadas por el Comité (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones del Comité.
- Medidas propuestas por el Comité.



# UNIVERSIDAD DE GRANADA

---

Delegación del Rector para la Salud y  
las Relaciones con el Sistema Sanitario

Avd de Madrid S/N, 1ª Planta. P16  
18071 Granada  
Tlno. +34 958 247916

[delegacionsalud@ugr.es](mailto:delegacionsalud@ugr.es)