



Universidad  
**LOYOLA**



**PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN ANTE EL  
ACOSO LABORAL**

Marzo 2022

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL

Universidad Loyola

Marzo 2022

## CONTENIDOS

<b>1. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVO.....</b>	<b>4</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>5</b>
5.1. Información .....	5
5.2. Investigación .....	5
5.2.1. Comisión de Evaluación del Acoso Laboral .....	6
5.3. Resolución y Medidas .....	6

## 1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo de este Protocolo está constituido por normas de rango y naturaleza diferente, que fundamentalmente son las siguientes:

- En primer lugar, la **Constitución española**, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).
- En segundo lugar, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en transposición de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

## 2. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación ante el acoso laboral, materializa el compromiso de la Universidad Loyola de garantizar la protección de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas que trabajan en la institución, así como la defensa de valores como la justicia y la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos convenios y tratados. Este planteamiento aparece recogido en la Exposición de Motivos “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Además de la garantía en materia de igualdad, el ámbito de la ley incluye, la eficaz protección de los empleados/as ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en el entorno de trabajo.

Este protocolo de actuación ante el acoso laboral da respuesta a la necesidad y el compromiso de proteger los derechos fundamentales en la Universidad Loyola, recogiendo las acciones a emprender en caso de detección de situaciones de potencial acoso psicológico, sexual o de discriminación racial, de género, religiosa además de por cualquier otro tipo de conductas inapropiadas.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con cinco tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a, y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación.

- **Acoso Laboral.** es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral. Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de

trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador/a o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador/a.

- **Acoso sexual.** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de género.** Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso discriminatorio.** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la opción sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- **Otras conductas inapropiadas.** Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito académico, los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo o no existiendo asimetría de poder o de capacidad de influencia, no pueden conceptualizarse como acoso, pero son reprobables en sí mismas y su reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

### 3. OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo de acoso es recoger un sistema de actuación ante posibles casos de acoso en el entorno laboral, garantizando la defensa a la integridad ética y de los Derechos Humanos.

El protocolo garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Este protocolo es el instrumento que establece la Universidad Loyola para articular los procedimientos a seguir en casos de acoso, en especial, de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de género, acoso discriminatorio, así como de aquellas conductas que sin reunir los requisitos técnicos de acoso se consideren inapropiadas. Será de aplicación siempre que estas conductas tengan lugar en el ámbito laboral. Tiene por finalidad resolver de un modo rápido y eficaz, las reclamaciones que se presenten, con las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, indemnidad y respeto a la dignidad de las personas afectadas. Incluye medidas para prevenir, evitar y erradicar las situaciones mencionadas, con la debida difusión y formación a la comunidad universitaria.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a todos los centros de la Universidad Loyola (campus de Córdoba, Sevilla (Dos Hermanas) y Granada), así como a cualquier otro que, en el futuro, pudiera ser creado. Asimismo, se aplicará a situaciones que puedan acontecer con ocasión de viajes u actividades encomendadas u organizadas por la Universidad Loyola.

El presente Protocolo se basa en tres derechos irrenunciables para todas las personas que trabajan en la Universidad Loyola:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual, por razón de género, o de cualquier otro tipo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan.

### 5.1. Información

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante, este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la dirección de Recursos Humanos.

En el caso de que se haya informado a el/la superior jerárquico/a, será el/ella mismo/a quien ponga en conocimiento de la dirección de Recursos Humanos la denuncia. La denuncia contendrá aquella información necesaria para la valoración de los hechos: Descripción de los hechos, pruebas si las hubiera, nombre la persona/personas que lo hubieran presuntamente cometido.

Personas que pueden activar el procedimiento:

- Presunta víctima
- Compañero/a testigo con conocimiento y consentimiento de la presunta víctima.
- Superior directo con conocimiento y previo consentimiento de la presunta víctima.

Una vez recibida la denuncia escrita, dará lugar a la apertura del expediente de acoso. A la luz del testimonio y los datos y pruebas aportados por la persona denunciante, la dirección de Recursos Humanos dará traslado a la Clínica Psicológica Universitaria del expediente para su evaluación.

La Clínica Psicológica Universitaria emitirá un informe positivo o negativo sobre si hay indicios de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso que trasladará a la dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de cinco días laborables desde que Recursos Humanos haya puesto el caso y las pruebas, si las hubiera, en su conocimiento.

El Clínica Psicológica Universitaria realizará el estudio, utilizando los medios científicos establecidos para casos de acoso.

### 5.2. Investigación

Una vez recibido el informe escrito y motivado por parte de la Clínica Psicológica Universitaria, podrán darse dos supuestos:

- Que el informe concluya en base al estudio realizado que los hechos NO sean constitutivos de acoso.

En este caso, se informará a las partes y se ofrecerá la posibilidad de acceder al servicio de mediación. Se llevará a cabo el archivo del expediente de acoso.

- Que el informe de la Clínica Psicológica Universitaria concluya que los hechos SÍ pudieran ser constitutivos de acoso por existir indicios suficientes, dando paso a la investigación.

En este caso, se llevará a cabo por parte de la dirección de Recursos Humanos el nombramiento de una comisión de evaluación del acoso laboral con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos.

### 5.2.1. Comisión de Evaluación del Acoso Laboral

Esta comisión de evaluación del acoso laboral estará formada por las personas que la dirección de Recursos Humanos considere adecuadas según las circunstancias del caso. En cualquier caso, uno de los componentes de esta será el/la directora/a de Recursos Humanos, así como las personas estrictamente necesarias para la resolución del procedimiento, garantizando la confidencialidad de este y la de sus participantes.

Criterios de exclusión de la comisión de acoso: Quedarán excluidas de la comisión de acoso aquellas personas que se considere que puedan interferir en la labor de investigación de la comisión debido a su relación personal o profesional con la persona denunciante.

A la vista de la información recibida, dicha comisión, gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación. Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante. La intervención de testigos tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos estrictamente necesarios y que, en ningún caso, puedan suponer un perjuicio para el/la denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de algún tipo de acoso, se convocará al denunciado/a para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 5 días naturales, desde la comunicación de los hechos. Si las alegaciones fueran verbales, quedarán recogidas por escrito por alguno de los miembros del comité de investigación.

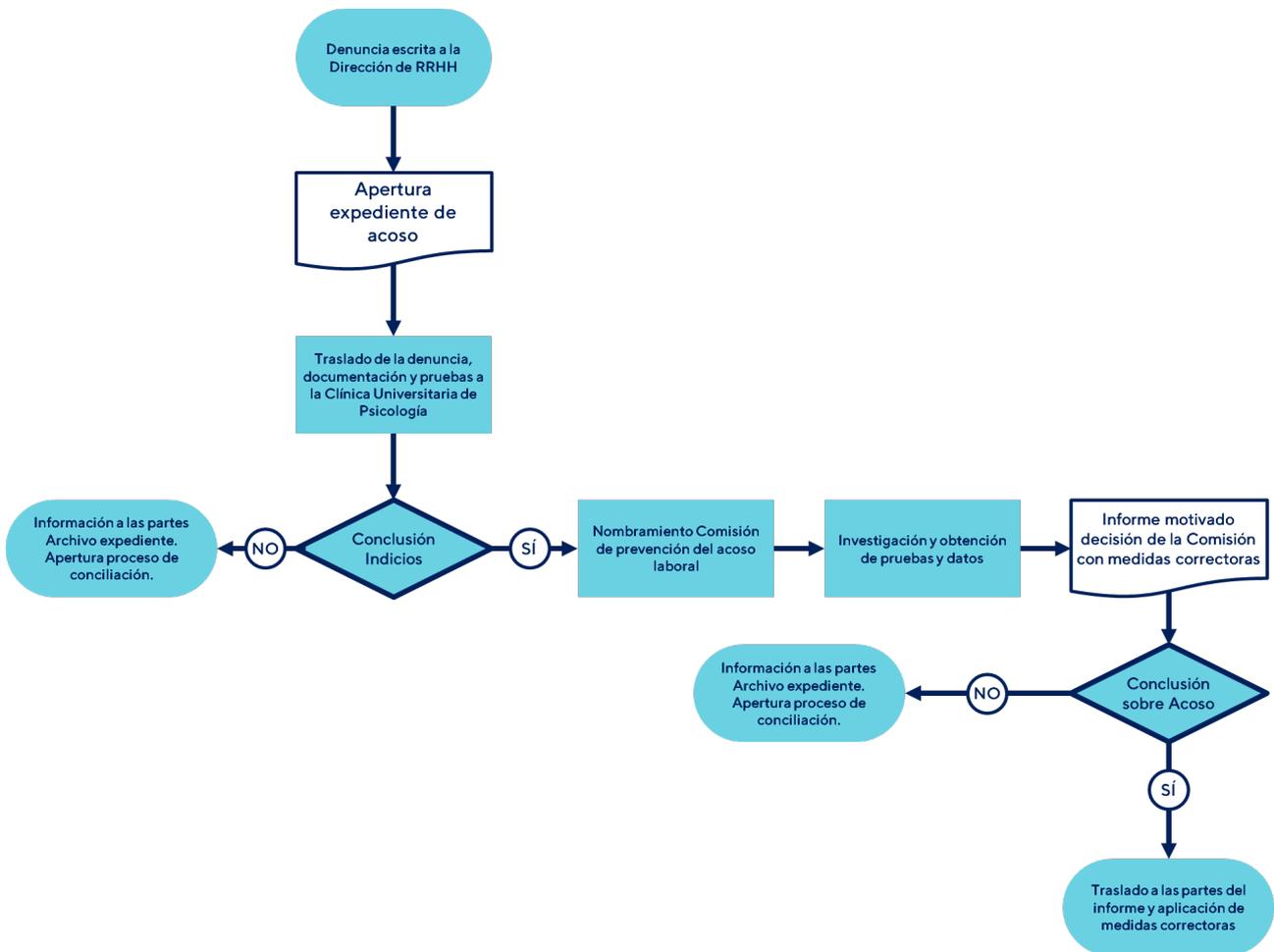
Si la comisión de evaluación del acoso laboral lo considera necesario, se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas durante el desarrollo del procedimiento y hasta la finalización del mismo, con el objeto de proteger los derechos de la persona denunciante.

### 5.3. Resolución y Medidas

Una vez finalizada la investigación, la Comisión de Evaluación del Acoso Laboral, elaborará un informe motivado en el plazo de 10 días laborables, en el que se recogerá toda la información recabada, así como la valoración de los hechos denunciados en función de las pruebas y testimonios aportados.

- En caso de que se hubiera detectado la existencia de una conducta constitutiva de acoso, se dará traslado a las partes del informe, que recogerá las medidas correctoras, preventivas y disciplinarias que se consideren oportunas y establecerá un plan de seguimiento, procediéndose a la incoación de expediente disciplinario por la posible comisión de una falta de acoso

- Si no se hubiera detectado la existencia de conducta constitutiva de acoso, esta circunstancia quedará recogida en el informe, dando por concluido el expediente. Se dará traslado a las partes implicadas del informe motivado y se ofrecerá la posibilidad de acceder al servicio de mediación.



### Campus Córdoba

C/ Escritor Castilla Aguayo, 4  
14004 - Córdoba  
T. +34 957 222 100

---

### Campus Sevilla

Avda. de las Universidades s/n  
41704 - Dos Hermanas (Sevilla)  
T. +34 955 641 600

---

### Campus Granada

C/ Profesor Vicente Callao, 15.  
18011 - Granada  
T. +34 958 185 252

