

# PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

## UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

Fecha de publicación: 14/06/2013

BUPO N.º: 7/2013

Código Seguro de Verificación: pjO6h8iNR7cRf5gysiTXpjLYdAU3n8j  
 . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Sello electrónico de la Universidad Pablo de Olavide	FECHA	14/06/2013
ID. FIRMA	juno.upo.es	pjO6h8iNR7cRf5gysiTXpjLYdAU3n8j	PÁGINA 1/11



## PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

### 1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La compleja actividad universitaria que genera en el ámbito laboral constantes cambios y nuevos retos, con objetivos cada vez más competitivos, el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores, pueden ser consecuencia, en algunos casos, no sólo de progreso y excelencia, sino a su vez de la aparición de nuevos riesgos conocidos hoy en día como "riesgos psicosociales", riesgos que se acentúan de forma creciente en nuestra sociedad y que tienen una gran importancia en la salud de las personas que trabajan y en las organizaciones.

Entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, condenando el ordenamiento jurídico cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo (acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio).

El artículo 10.1 de la Constitución española establece que *"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes (...) el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social"*. Asimismo el artículo 15.1 reconoce como derecho fundamental *"el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes"*.

El Código Penal, en el artículo 173.1.1º párrafo, en el marco de los delitos contra la integridad moral, castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral"*. Asimismo, a *"los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"*.

En el ámbito específico de las Administraciones Públicas, el artículo 14. h) del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril,



reconoce el derecho de los empleados públicos *"Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral"*. Y califica como falta disciplinaria en el artículo 95, *"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo"*.

Por su parte, en relación con los supuestos de acoso discriminatorio por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en el artículo 62 establece que, *"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, instrumentos o estrategias de gestión más idóneos que puede erigir la institución universitaria para afrontar este fenómeno"*.

Con carácter específico, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su preámbulo no olvida el papel de la Universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y libertad de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres, exigiendo que todas las Universidades cuenten con unidades de igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, establece las responsabilidades que las Universidades para la erradicación de este tipo de violencia.

Igualmente, desde otro plano, el de la protección de la salud en el trabajo, el artículo 4.7º, apartado d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud, todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona que trabaja.

Finalmente, en el ámbito europeo, se destacan entre numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.



Estas referencias legales plantean no sólo la actualidad de esta problemática, sino la necesidad de hacer frente a la misma en todos los ámbitos, incluyendo el de las Universidades; por un lado, declarando la no aceptación de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro, planteando acciones de prevención y de actuación frente a éstas cuando se produzcan.

Específicamente, es necesaria una política universitaria activa que aborde este tipo de conflictos, tanto desde la vertiente preventiva, estableciendo medidas que persigan evitar que llegue a materializarse el acoso, a través de un adecuado diseño de la organización, complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales y con estrategias de sensibilización y formación; como desde la vertiente reactiva, con fórmulas que permitan afrontar una situación de acoso ya materializada, actuando sobre las partes para acabar con la conductas violentas. Entre estas medidas se destaca la idoneidad de las fórmulas extraprocerales para resolver los conflictos, y en especial, la adopción de protocolos de actuación en materia de acoso laboral, que han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Por tanto, con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide reconoce la necesidad y el deber de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, por lo que acuerda, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud, aprobar un Protocolo para la resolución de conflictos, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa nacional y comunitaria en la materia.

## 2. DEFINICIONES

**Acoso laboral:** En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

**Acoso psicológico en el trabajo:** 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 otras que actúan frente a aquélla, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

**Acoso sexual:** Toda conducta no deseada por la persona afectada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que pueda producir que una persona se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada.



**Acoso por razón de género:** Conducta realizada con cierta reiteración que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo o condición conectada con su orientación sexual.

### 3. PRINCIPIOS GENERALES

**3.1.** La Universidad Pablo de Olavide se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, creando un entorno laboral exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

**3.2.** La Universidad Pablo de Olavide llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de sus empleadas y empleados en caso de que se produzca una situación constitutiva de acoso, o una situación conflictiva que pueda desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.

**3.3.** La Universidad Pablo de Olavide se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

### 4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**4.1.** El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, que propicia una solución en el seno de la propia Universidad, contribuyendo así al mantenimiento del buen clima laboral entre las personas que integran la comunidad universitaria.

**4.2.** El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad Pablo de Olavide, siendo aplicable en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal becario, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Pablo de Olavide, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

**4.3.** En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Pablo de Olavide, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevenciones Laborales y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia

FIRMADO POR	Sello electrónico de la Universidad Pablo de Olavide	FECHA	14/06/2013	
ID. FIRMA	juno.upo.es	pj06h8iNR7cRf5gysiTXpjLYdAU3n8j	PÁGINA	5/11



de un Protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo y de que en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el artículo 2 entre personal de la UPO y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de los riesgos laborales.

## 5. PROCEDIMIENTO

### 5.1. Cauces de solución del conflicto

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de los conflictos en materia de acoso en el trabajo: La mediación y el procedimiento de instrucción.

**a) Vía de Mediación:** Se concibe como una vía inicial de solución de la situación conflictiva que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas. Se trata de un proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las partes implicadas.

**b) Vía de Instrucción:** Se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

### 5.2. Iniciación

**a)** El procedimiento se iniciará de oficio, previa audiencia de la persona afectada, o por medio de denuncia por escrito de la persona que considere que está sufriendo acoso o situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso en el trabajo, así como la persona que haya sufrido algún acto de violencia en el trabajo, haciendo constar en la solicitud (Anexo I):

- 1º. Nombre y apellidos de la persona afectada.
- 2º. Sexo de la persona afectada.
- 3º. Datos profesionales de la persona afectada: sobre su ubicación, Departamento, Área o Servicio al que pertenece, turno de trabajo.
- 4º. Categoría profesional o condición.
- 5º. Relación laboral o profesional existente entre denunciante y denunciado.
- 6º. Descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación.
- 7º. Período de tiempo en el que se produjeron las conductas.

Asimismo, previa audiencia de la persona afectada, podrán presentar denuncia de una situación que pueda constituir un supuesto de acoso, aquellas personas que representen a los trabajadores y trabajadoras, o las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, así como cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Cuando la persona denunciante no sea la propia interesada, la organización o persona denunciante estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.



**b)** Previamente a la presentación de la denuncia, la persona afectada podrá acudir a la Defensoría Universitaria para que se le informe de los diferentes procedimientos mediante los que se pueden gestionar los conflictos psico-sociales, los trámites que los integran y los derechos que le corresponden en cada uno de ellos, de manera que la persona afectada pueda valorar de mejor manera cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias concurrentes.

**c)** La denuncia deberá presentarse ante el Servicio de Prevención en sobre cerrado, y una vez realizada su recepción, éste le dará traslado al "Comité de Admisión de Situaciones de Conflicto Laboral", integrado por el Director del Servicio de Prevención y el Director de la Unidad de Recursos Humanos (de PDI o PAS, según la condición de la persona denunciante).

El Comité efectuará un primer análisis del escrito presentado y de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso, procediendo a:

- 1º. No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En todo caso, se emitirá informe motivado y se archivará el expediente, indicando las vías alternativas a emplear por la persona interesada.
- 2º. Admitir a trámite la queja e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Admitida a trámite la denuncia, se dará traslado de la misma a la "Comisión de Evaluación de Conflictos", que procederá en un plazo máximo de 15 días hábiles a citar a la persona afectada (y a la parte denunciante, si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

**d)** La Comisión de Evaluación de Conflictos estará compuesta por tres miembros, nombrados, en su caso, por el Rector o Rectora, por un período de cuatro años:

- 1º. La Dirección del Servicio de Prevención o persona en quien delegue.
- 2º. Un profesor o profesora de la Universidad (preferentemente con titulación universitaria en Áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales, y si es posible, con formación adecuada en riesgos psicosociales).
- 3º. Un representante de la parte social, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, del sector PDI o del sector PAS, según la condición de la persona denunciante.

Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

Con carácter general, la Comisión de Evaluación de Conflictos, estará presidida por el Director o la Directora del Servicio de Prevención y ejercerá las funciones de Secretario o Secretaria el profesor o profesora de menor edad.

A los miembros de la Comisión de Evaluación de Conflictos les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación.

FIRMADO POR	Sello electrónico de la Universidad Pablo de Olavide	FECHA	14/06/2013	
ID. FIRMA	juno.upo.es	pj06h8iNR7cRf5gysiTXpjLYdAU3n8j	PÁGINA	7/11



La Comisión podrá incorporar a las personas expertas y asesoras que considere oportunas, fundamentalmente especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada y en materia de género e igualdad de la Oficina para la Igualdad.

### 5.3. Fase de Mediación

La Comisión de Evaluación de Conflictos, a la vista de la documentación examinada, inicialmente decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes, o pasar directamente al procedimiento de instrucción. El procedimiento de mediación se llevará a cabo a través de la Defensoría Universitaria, salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero voluntariamente aceptado por las partes.

El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo o compromiso pactado para la solución del conflicto, éste se materializará por escrito con la firma de las mismas, poniendo fin al procedimiento. En caso de inexistencia de acuerdo, la Defensoría, o en su caso, la persona mediadora elegida por las partes, elaborará un informe en el que relacione los trámites que se han realizado en el procedimiento de mediación, sin incluir las posiciones o consideraciones que hayan realizado las partes a lo largo del procedimiento.

Se pasará directamente a la iniciación del procedimiento de Instrucción en el supuesto de que la persona afectada así lo requiera, así como la persona o personas denunciadas.

### 5.4. Fase de Instrucción

a) En esta fase la Comisión de Evaluación de Conflictos procederá a analizar los testimonios y documentos aportados a los efectos de calificar las conductas denunciadas.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, dicha Comisión podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente. Entre tales pruebas, y siempre que la persona afectada accediese a ello, podrá acudir a un diagnóstico médico que acredite un cuadro que pudiera ser causado por conductas como las definidas en el presente Protocolo.

Todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

b) La Comisión de Evaluación de Conflictos resolverá en un plazo no superior a 30 días naturales desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días naturales.

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución. Dicho informe incluirá la información siguiente:

8





1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluida en su caso, eventuales actuaciones de mediación.

3º. Conclusiones.

4º. Una propuesta razonada de las medidas provisionales o definitivas a adoptar. Concluido el informe, se dará traslado del mismo a las partes implicadas, que en un plazo máximo de diez días hábiles a su recepción podrán formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la resolución del conflicto.

Consideradas las alegaciones oportunas de las partes, en el plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, el informe será remitido al Rector o Rectora para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.

Dicho informe, tras las alegaciones de las partes, será notificado a éstas.

c) Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

### 5.5. Adopción de medidas

a) Si la Comisión de Evaluación de Conflictos considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso laboral, se dará traslado del expediente al Rector o Rectora, en un plazo máximo de 5 días hábiles, proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo al Rector o Rectora el traslado al Ministerio Fiscal.

b) Si la Comisión de Evaluación de Conflictos considerase que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación, que serán las establecidas en el propio informe, pudiendo solicitar, en su caso, asesoramiento técnico al Servicio de Prevención para la elaboración de un plan específico de medidas.

El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por el Rector o Rectora, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión de Evaluación. En un plazo no superior a 30 días naturales desde la comunicación, la persona responsable deberá responder por escrito a la Comisión de Evaluación de Conflictos de las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará al Rector o Rectora y a las partes implicadas.

c) Si la Comisión de Evaluación de Conflictos concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

d) La Comisión de Evaluación de Conflictos podrá archivar las actuaciones en caso de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento, así como por falta de objeto.



## 6. GARANTÍAS

**6.1.** En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

**6.2.** La investigación de la Comisión de Evaluación de Conflictos será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

**6.3.** Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, el Comité de Admisión o la Comisión de Evaluación de Conflictos, podrán solicitar al Rector o Rectora la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de las mismas a otro puesto de trabajo. La asunción de esta medida cautelar requerirá informe previo del responsable de la Unidad o del Departamento de la Universidad afectado.

**6.4.** Corresponderá al Servicio de Prevención el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.

**6.5.** La Universidad Pablo de Olavide garantizará que las personas que planteen una queja en materia de riesgos psicosociales o las que presten asistencia en el proceso, no serán objeto de represalia alguna.

**6.6.** Con carácter general, el Servicio de Prevención, al finalizar el procedimiento, informará al Comité de Seguridad y Salud de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.

## 7. DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN

El Servicio de Prevención y la Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, procederán a dar la oportuna difusión de la institución del Protocolo a través de la página web de la Universidad y otros medios de comunicación.

El Servicio de Prevención, conjuntamente con la Oficina para la Igualdad, realizará una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo y el uso de las diferentes medidas recurriendo a datos estadísticos desagregados por género.

FIRMADO POR	Sello electrónico de la Universidad Pablo de Olavide	FECHA	14/06/2013	
ID. FIRMA	juno.upo.es	pjO6h8iNR7cRf5gysiTXpjLYdAU3n8j	PÁGINA	10/11



## ANEXO I

### MODELO DE DENUNCIA

**SOLICITANTE:**

Persona afectada  Servicio de Prevención  Dirección de .....

Representantes de los los trabajadores  Otros:.....

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE:**

Nombre y apellidos NIF Sexo

Hombre  Mujer

Teléfonos de contacto:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:**

Área de Conocimiento Unidad, Centro Oficina

Vinculación laboral  Vinculación funcional

Indefinido  Definido Temporal

**CATEGORÍA PROFESIONAL O CONDICIÓN:** Antigüedad

**DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN**

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

SI (Especificar)  NO

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral.

Sevilla, .....de .....20

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

