

PROTOCOLO DE ACOSO PARA PDI

Este documento recoge el prototipo de las actuaciones de acoso moral que se dan en la UPV/EHU. Ha sido elaborado a partir de una puesta en común de un grupo de víctimas con el propósito de divulgar esta grave problemática. En un primer lugar se recogen diversas actuaciones de acoso, para después analizar los métodos de acoso, el entorno en que se produce y sus consecuencias.

ACTUACIONES

Las actuaciones de acoso se han clasificado atendiendo a los distintos campos de la vida universitaria; aspecto docente, aspecto investigador y gestión interna.

ASPECTO DOCENTE

- **Asignación de la docencia**
 - Sobrecarga o minimización.
 - Horarios incómodos y maliciosos.
 - Cambios continuos de asignatura.
 - Asignación de grupos de alumnos muy numerosos o con muy pocos alumnos.
 - Cambios injustificados de área, perfil o centro
 - Eliminación de los programas de doctorado, masteres y otros cursos.
- **Programa docente**
 - Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
 - Encargo sucesivo de elaboración de nuevos programas, de los que posteriormente se aparta.
- **Desarrollo de la docencia**
 - Falta de medios:
 - Despachos y laboratorios deprimentes, o hacinamiento y aislamiento.
 - Denegación de medios informáticos adecuados.
 - Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
 - Boicot al profesor a través de grupos de alumnos.
 - Manipulación de las encuestas de evaluación del profesorado.
- **Evaluación de la docencia**
 - Cambios de notas.
 - Ingerencia y suplantación en la realización de exámenes.
 - Corrección de exámenes de asignaturas no impartidas.

ASPECTO INVESTIGADOR

- **Se dificulta o impide la participación en proyectos de investigación**
 - Se paraliza la tramitación de solicitudes.
 - Exclusión de los proyectos de investigación.
 - Se boicotea el avance de los proyectos en curso.
 - Generación de burocracia y controles innecesarios.
 - Se infravalora la línea de investigación del acosado.
 - Desautorización ante instancias superiores de proyectos en curso.

- **Impedimento para el uso de laboratorios y locales de investigación.**
- **Dificultades a la incorporación de becarios y ayudantes.**
- **Trabas a la recepción y ubicación de infraestructura adecuada.**
- **Boicot a las Tesis Doctorales dirigidas por el acosado.**

GESTIÓN INTERNA

- **Negación sistemática e injustificada de solicitudes**
 - Permisos y licencias.
 - Quinquenios.
 - Sustituciones.
 - Prácticas de campo.
 - Asistencia a congresos.
- **Ocultación de información**
 - Convocatorias a Consejo de Departamento o Junta de Centro.
 - Actas y resoluciones.
 - Contabilidad y auditorías.
 - Planificación y Asignación docente.
 - Convocatorias de ayudas.
 - Nuevas iniciativas.
- **Negación de recursos económicos**
 - Material didáctico y fungible.
 - Material informático.
 - Dietas y viajes.
 - Matrículas a cursos y congresos.
- **Gestión al margen de la normativa**
 - Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
 - Composición de los órganos .
 - Creación de órganos ilegales.
- **Impedir la promoción del acosado**
 - Cambios de perfil en la plaza.
 - Manipulación de tribunales.
 - Prolongación de la situación de interinidad.
 - Apertura de expedientes disciplinarios.
 - No tramitación de plazas vacantes.

METODOLOGÍA DEL ACOSO

Entre las actitudes adoptadas por el acosador se pueden destacar:

- **Se aprovechan los momentos de debilidad**
 - Física: enfermedad.
 - Psíquica: situaciones emocionales adversas.
- **Se recurre a la humillación a través de:**
 - La descalificación pública.
 - Difamaciones y falsas acusaciones.
 - Infravalorando el nivel de desempeño del acosado.

- **Se amenaza:**
 - con la apertura de expediente.
 - con la inestabilidad laboral.
- **Se niega el diálogo.**
- **Se aísla y estigmatiza ante el resto de compañeros.**
- **Se recurre al agravio comparativo, premiando a los que colaboran o transigen, y evidenciando el castigo a los que se oponen.**
- **Se hacina a los acosados para resaltar su aislamiento y reducir su espacio vital, aumentando de este modo la sensación de presión.**

ENTORNO

Estas actuaciones tiene lugar en un entorno en el que:

- **Los compañeros**
 - Participantes activos en el acoso a cambio de un premio o mercenarios comprados con diversos favores: plazas, proyectos, masteres, etc.
 - Participantes pasivos que no quieren ver, ni oír, ni hablar y se justifican bajo la excusa de que se trata de asuntos personales.
 - Se victimizan sintiéndose molestos por el mal ambiente que les genera el acosado.
- **El acosador**
 - La persona que ejerce el poder que entiende la institución pública y su personal como un bien propio.
 - Se presenta ante sus superiores como víctima sintiéndose estresado por el trabajo que le genera el acosado.
- **Los órganos superiores**
 - Centro, Facultad o Departamento
 - Alega falta de competencia
 - Califica la situación de asuntos personales
 - Rectorado
 - Pone paños calientes al acosado en primera instancia.
 - Se asume y trata de convencer al acosado de que el funcionamiento mafioso dentro de la institución es la práctica normal.
 - Si el acosado insiste en reclamar responsabilidad y justicia no se le recibe o se le miente.
 - Estima el recurso pero no hace nada si se incumple su resolución.
 - Desestima sistemáticamente, con interpretaciones singulares de la normativa, los recursos del acosado por aspectos formales: fuera de plazo, ilegitimidad, incompetencia...
 - Si el acosado recurre a los tribunales de justicia o terceras instancias se le considera un agresor contra la institución y defiende al acosador para justificar su omisión.

- Se desoyen las recomendaciones del Ararteko.
- Y si la Justicia falla en contra, no ejecuta la sentencia.

CONSECUENCIAS

Todo este cúmulo de actuaciones dañan gravemente al acosado dando lugar a:

- **Crisis personal**
 - Problemas de salud
 - Física por psicomatización de la problemática.
 - Mental: pérdida de memoria, inestabilidad emocional, fobias, depresión, ansiedad, pérdida de las ganas de vivir y pensamientos de suicidio.
 - Bajas laborales.
 - Repercusión en el entorno familiar
 - Disminución de ingresos.
 - Se ocasionan gastos médicos.
 - Pérdida de interés en la vida familiar.
 - Tensiones con la pareja.
 - Aislamiento y pérdida de los ambientes sociales que frecuentaba el acosado
 - Por apatía.
 - Sentimiento de rechazo o incompreensión.
- **Crisis profesional**
 - Inseguridad.
 - Pérdida de autoestima.
 - Disminución del rendimiento.
 - Pérdida de interés por falta de estímulos.
 - Reducción de la actividad laboral al mínimo.
 - Abandono de la actividad investigadora.