



## **I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES**

### **I.2. Consejo de Gobierno**

**Acuerdo 9.1/CG 19-6-18, por el que aprueba el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla.**

Acuerdo 9.1/CG 19-6-18, por el que se conviene, por asentimiento, aprobar el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla, en los términos del documento anexo.

#### **ANEXO**

#### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

##### **ÍNDICE**

1. Introducción
  - 1.1. Justificación
  - 1.2. Declaración de principios
2. Definiciones, objeto y ámbito de Aplicación
  - 2.1. Definiciones
  - 2.2. Objeto
  - 2.2. Ámbito de aplicación
3. Medidas de prevención
  - 3.1. Desarrollo de un plan de comunicación
  - 3.2. Asesoramiento y consulta
  - 3.3. Desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflictos
  - 3.4. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
  - 3.5. Desarrollo de programas formativos
  - 3.6. Estudios y evaluación
4. Procedimiento de actuación
  - 4.1. Inicio del procedimiento
    - 4.1.1. Solicitud
    - 4.1.2. Indagación y valoración inicial
  - 4.2. Tramitación del procedimiento
  - 4.3. Resolución del procedimiento
  - 4.4. Comisión de Seguimiento
  - 4.5. Medidas de protección



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

5. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

5.1. Criterios generales

5.2. Garantías que debe cumplir el procedimiento

6. Vigencia y revisión del Protocolo

7. Cláusula de Cargos

ANEXOS

Anexo I. Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (CPEIA)

Anexo II. Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla

Anexo III. Red de Referentes para la convivencia y el Buentrato en la Universidad de Sevilla

Anexo IV. Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso contempladas en el presente protocolo

Anexo V. Sobre circunstancias agravantes

Anexo VI. Normativa de referencia y declaraciones internacionales

Anexo VII. Formulario de solicitud de intervención por acoso

Anexo VIII. Representación del proceso completo en caso de solicitud de intervención

**1. Introducción.**

**1.1. Justificación.**

La Universidad de Sevilla (US) es una institución de Derecho Público dotada de personalidad jurídica que desarrolla sus funciones de acuerdo con la legislación vigente, en régimen de autonomía y a la que le corresponde la prestación del servicio de educación superior, mediante el estudio, la docencia y la investigación, así como la generación, el desarrollo y la difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía, y que se inspira en los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo.

La US, se plantea, como objetivo estratégico, trabajar por un entorno libre de cualquier tipo de acoso y ser referente para la sociedad. Por ello proclama, para toda persona, el derecho a ser tratada con dignidad y respeto; a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que pueda suponer acoso.

Con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro, en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos, la US aprueba el presente Protocolo, de finalidad preventiva, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, sensibilización, prevención, detección, mediación, en su caso, y eliminación de conductas en materia de acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y con garantías de confidencialidad, con el fin de canalizar las solicitudes de intervención por acoso que puedan producirse y propiciar su solución.

Este Protocolo se integra en el Plan de Igualdad de Género y en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la US.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

**1.2. Declaración de Principios.**

La US, con todos los medios a su alcance, tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivas de cualquier tipo de acoso, en base a ello, establece los siguientes compromisos:

1. Manifestar Tolerancia Cero ante cualquier tipo de acoso en la US, independientemente de quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora. Actuar como referente frente a la violencia, especialmente sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, hecho éste que esta institución académica rechaza firmemente.
2. Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la intimidad y libertad sexual.
3. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y desde la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial. La US, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y eliminarlas.
4. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
5. Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y de estudio, incluido el entorno psicosocial de los centros, como práctica preventiva frente al acoso.
6. Denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, recurriendo para ello al procedimiento de actuación que en estos casos tenga establecido la US.
7. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
8. Nombrar una Comisión para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas.
9. Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, tanto si es personal docente e investigador como si es personal de administración y servicios, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre compañeros/as de trabajo así como a promover comportamientos de trato justo.
10. La Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la US constituyen servicios de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal afectado, como en los procedimientos que se puedan iniciar en la US. Ambos servicios han de actuar coordinados con una visión integral de la dignidad y salud de las personas, que incluya la perspectiva de género (Ley de Igualdad) y la de salud (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
11. Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.

**2. Definiciones, objeto y ámbito de aplicación.**

**2.1. Definiciones.**

En lo que sigue se ha partido de las definiciones más frecuentes de la normativa vigente para las diferentes formas del acoso.

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

- *Acoso discriminatorio*: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).
- *Acoso psicológico o moral*: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud. (Nota Técnica de Prevención 854).
- *Acoso laboral*: hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio de Reforma del Código Penal).

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su Artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo como sigue:

- *Acoso sexual* es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- *Acoso por razón de sexo* es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- *Acoso por orientación sexual*: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio (Art. 14, 9.2 CE y Art. 21 Carta de Niza).
- *Acoso por expresión o identidad de género*: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía).
- *Ciberacoso*: Conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más personas\*.

Un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género y

\* Bocij, P y McFarlane, L. (2002). Online harassment: Towards a definition of cyberstalking. Prison Service Journal, 139, 31-38



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

ciberacoso, así como otro listado de conductas que no lo son, pueden encontrarse en el Anexo IV del presente protocolo.

**2.2. Objeto.**

El objeto de la elaboración del presente Protocolo es el de establecer las acciones y procedimientos a seguir para prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso en la US, dando a conocer el mismo a toda la comunidad universitaria e incluyendo pautas para identificar dichas situaciones. Así mismo es objeto del presente Protocolo establecer los procedimientos para investigar y resolver las solicitudes de intervención por acoso que puedan presentarse de una forma rápida, ágil y eficaz, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

**2.3. Ámbito de aplicación.**

El presente Protocolo es aplicable a las conductas que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore, en cualquier forma, con la US.

Concretamente, su ámbito de aplicación es el siguiente:

- a. Personal docente e investigador.
- b. Personal de administración y servicios.
- c. Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la US, siempre que desarrollen su actividad en la US.
- d. Estudiantes.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En todo caso en materia de coordinación de actividades empresariales será de aplicación lo establecido en el artículo 24 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

**3. Medidas de prevención frente al acoso.**

La US, a través de los diferentes órganos colegiados y unipersonales, impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno universitario este tipo de comportamientos. Para ello se plantean las siguientes medidas:

**3.1. Desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.**

Los canales que se arbitran para la difusión del mismo son:

- a. Página Web de la US con enlace en todas las páginas de los Centros, Departamentos y Servicios.
- b. Intranet, listas de correos electrónicos y redes sociales de la US.
- c. Boletín Interno de Noticias de la US (BINUS).
- d. Manual de Acogida de las empleadas y empleados públicos.
- e. Guía de Estudiantes.
- f. Jornadas de Bienvenida de Estudiantes



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

**3.2. Asesoramiento y consulta.**

Se potenciará la línea de asesoramiento, información y consulta. Para ello se podrá contactar con la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá una Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US (Anexo III), integrada por miembros de los distintos Centros de la US, que tengan formación en materia de riesgos psicosociales e igualdad.

**3.3. Desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto.**

En el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Servicio de Prevención de la US, se difundirá el procedimiento de prevención y resolución de conflictos motivados por factores psicosociales, así como se impulsará la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales, en los casos que se estime oportuno.

**3.4. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, dirigidas a toda la comunidad universitaria:**

- a. Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.
- b. Realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas: jornadas, campañas anuales.
- c. Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
- d. Apoyar y reconocer las iniciativas de Centros, Departamentos y Servicios de la US en materia de prevención de acoso.

**3.5. Desarrollo de programas formativos.**

3.5.a) Dentro de sus planes de formación para el PAS y el PDI (FORPAS e ICE).

- a.1) Se elaborará un programa de cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso.
- a.2) En la medida de lo posible se incluirán en todos los cursos de formación el compromiso de la US por un campus libre de acoso, los códigos éticos de conducta e información general.

3.5.b) Formación del alumnado:

- b.1) Se realizarán programas formativos en esta materia.

3.5.c) Formación para los integrantes del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (en adelante CPEIA) y la Red de Referentes para la Convivencia y Buentrato en la US.

Los integrantes del CPEIA y de la Red de Referentes recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las formas de acoso recogidas en el presente protocolo.

**3.6. Sistema de prevención contra el acoso en las empresas externas que trabajen en la US.**

La Universidad de Sevilla instará a todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la US, y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma, a que sus trabajadores y trabajadoras reciban información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica acreditada valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio.

**3.7. Estudios y evaluación.**

3.7.a) Desarrollo de evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.

3.7.b) Realización de encuestas de clima laboral para prevenir situaciones de acoso.

3.7.c) Elaboración y publicación de informes sobre número de intervenciones y consecuencias de las mismas.

3.7.d) Realización de estudios para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso en la organización y características que presenta y buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.

**4. Procedimiento de actuación.**

**4.1. Inicio del procedimiento.**

**4.1.1. Solicitud de intervención.**

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir una situación de acoso, lo pondrá en conocimiento del CPEIA.

Si la formulación de la solicitud de intervención por acoso se realiza verbalmente a cualquier miembro del CPEIA será necesaria su ratificación posterior por escrito y no serán objeto de tramitación las solicitudes de intervención anónimas. No obstante, el CPEIA podrá iniciar de oficio un procedimiento para indagar sobre el clima laboral.

En el caso de la formulación por escrito, en el Anexo VII de este Protocolo, se incluye un Formulario de solicitud de intervención por acoso. Este modelo estará disponible en la web de la US. El formulario, junto con la información adicional que se considere útil, se introducirá en un sobre cerrado y se dirigirá a la atención del/la Presidente/Presidenta del CPEIA y se presentará en la Unidad de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad. Este sobre, sin abrir para respetar la confidencialidad, se enviará desde la Unidad de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Por el Servicio de Prevención se asignará un código numérico a la solicitud de intervención como garantía de intimidad y confidencialidad.

Toda la Comunidad Universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso como la persona presuntamente acosadora, pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención, o un/a integrante de la Red de Referentes (se facilitará la relación de Delegados/as de Prevención y de la Red de Referentes) u otro/a acompañante a su elección.

El procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo. No obstante lo anterior, la US podrá, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptar las medidas necesarias tendentes a mejorar el clima laboral y restablecer la salud



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

individual y ambiental en tanto en cuanto se resuelve la situación que ha dado lugar a la intervención judicial o administrativa.

**4.1.2. Indagación y valoración inicial.**

Recibida la solicitud de intervención, se reunirá el CPEIA que resolverá, en un plazo máximo de 10 días naturales, sobre la admisión a trámite de la solicitud de intervención por acoso. Cuando la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso no sea la afectada se solicitará la ratificación de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

Se firmará, al inicio del procedimiento, un documento de confidencialidad que afectará a todo el proceso. Las partes implicadas en una solicitud de intervención por acoso recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

Las personas que sean entrevistadas durante todo el procedimiento deberán aportar por escrito la documentación que estimen necesarias así como sus propias declaraciones si desean que figuren literalmente.

El CPEIA tomará notas internas para su análisis sin que sean consideradas actas.

En esta fase se podrá solicitar asesoramiento técnico especializado.

Tras realizar un primer análisis de la información disponible se podrá proceder a realizar entrevistas, iniciándose con la persona que presenta la solicitud de intervención. Tras lo cual se procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

- 1) No admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso, cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.
- 2) En el caso de que la situación no sea acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral, se remitirá el caso al Servicio de Prevención y/o a la Unidad para la Igualdad con objeto de que intervengan y proporcionen pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, en el marco de la prevención de riesgos laborales.
- 3) Admitir la solicitud de intervención por acoso y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

El CPEIA, tras la admisión de la solicitud de intervención por acoso, tramitará el procedimiento teniendo en cuenta las siguientes fases:

**4.2. Tramitación del procedimiento.**

El CPEIA valorará la documentación existente y propiciará reuniones por separado con las partes implicadas. Podrá realizar también consultas con los/as responsables y miembros de los Centros, Departamentos o Servicios afectados y con las personas expertas que se consideren oportunas.

En este proceso podría ser necesario realizar nuevas entrevistas a las personas afectadas y, posiblemente, a algunos/as testigos u otro personal de interés si los hubiere. Se citará a las entrevistas mediante un oficio con acuse de recibo en el que se indicará el objeto de la misma con la adecuada confidencialidad. Dichas y dichos testigos están obligados al deber de veracidad en su declaración, de no ocultar información y de sigilo. El CPEIA analizará la conveniencia, o no, de comunicar a la persona responsable inmediata superior la tramitación de este procedimiento.

Todo el proceso de investigación se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas así como garantizando la confidencialidad de todas las personas que intervienen.





**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

La tramitación del procedimiento, desde que se admite la solicitud de intervención por acoso, se desarrollará en un máximo de 20 días naturales. Este plazo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 días más en función de las características del caso.

La US, para garantizar la salud de las personas afectadas, podrá poner en marcha cuantas medidas de protección se consideren de acuerdo a lo contemplado en el punto 4.5 del presente Protocolo.

**4.3. Resolución del procedimiento.**

En un plazo de 10 días naturales desde que se termina la tramitación, el CPEIA elaborará un informe provisional.

En este informe, el CPEIA recogerá, al menos, la siguiente información: origen de las actuaciones, principales hechos, resumen de los argumentos planteados por las partes y las conclusiones que se estimen convenientes. Entre las posibles conclusiones se encuentran:

- a. No se acreditan evidencias de acoso y se cierra el caso.
- b. Se detecta alguna otra situación distinta al acoso que requiere, en el marco de la salud laboral o de la ley de igualdad, que se propongan actuaciones que mejoren la situación planteada.
- c. Se detecta una situación que sin ser acoso pudiera constituir una infracción de las contempladas en el régimen disciplinario. En este caso se propondrá, al órgano competente, la apertura de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas de protección en el marco del procedimiento disciplinario.
- d. Se detectan indicios de acoso por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas de protección en el marco del procedimiento disciplinario.
- e. Si se estimase que los hechos pudieren ser constitutivos de delito se pondrá en conocimiento del órgano competente.

El CPEIA citará a las partes por separado para comunicarles las conclusiones recogidas en el informe provisional y se les facilitará una copia del mismo que firmarán para constatar que la han recibido, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito. Dispondrán de un plazo de 7 días naturales para presentar cualquier tipo de alegación al informe. Una vez analizadas las alegaciones recibidas, la Presidencia del CPEIA elevará el informe a definitivo y se lo remitirá al Rector/a de la US.

**4.4. Comisión de Seguimiento.**

Con objeto de realizar un seguimiento y control de las actuaciones derivadas del informe realizado, la presidencia del CPEIA propondrá al Sr/a Rector/a la constitución de una comisión que estará integrada por personas de los servicios implicados en las resoluciones adoptadas.

Esta comisión deberá velar porque no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por acoso.

Deberá vigilar el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral y la salud de las personas.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la US facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno****4.5. Medidas de protección.**

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas, y previa audiencia a las mismas, el CPEIA podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las personas así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase de este Protocolo y hasta la resolución del procedimiento. Las medidas tendrán que tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Entre estas medidas de protección, podría proponerse la movilidad de las personas implicadas de Centro, grupo o turno de trabajo y tendrá la preferencia de elección la presunta víctima.

**5. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.**

**5.1. Criterios generales.** En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

**5.2. Garantías que debe cumplir el procedimiento.** Deben señalarse las siguientes:

- *Respeto y protección a las personas:* Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- *Confidencialidad:* Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de investigación de acoso presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- *Diligencia y celeridad:* La investigación y la resolución sobre la solicitud de investigación de acoso presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- *Imparcialidad:* 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 para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- *Protección de la dignidad de las personas afectadas:* La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- *Protección y garantía de indemnidad:* La US se asegurará de que las personas que presentan una solicitud de investigación de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, las que formen parte del comité CPEIA, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

- *Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, el Reglamento Europeo de Protección de Datos, y demás normativa que resulte de aplicación.*

**6. Vigencia y revisión del Protocolo.**

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUS.

**7. Cláusula de Cargos Unipersonales.**

Los nombres de los cargos unipersonales que aparecen en este documento se refieren a los que están en vigor a la firma del mismo, serán sustituidos de forma automática por aquellos que adquieran sus competencias en caso de relevos, cambios en los nombres o cese de actividad.

**Anexo I. Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (CPEIA).**

**I.1. Definición.**

El Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (CPEIA) es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones de las solicitudes de intervención por acoso que se produzcan en el ámbito de la US.

**I.2. Composición del Comité CPEIA.**

I.2.1. El CPEIA estará integrado por personas con formación en materia de acoso, igualdad y mediación. Para ello el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Unidad para la Igualdad diseñarán los cursos de formación necesarios para aquellas personas que pudieran actuar en la tramitación de solicitudes de intervención.

En la composición del CPEIA se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

I.2.2. El CPEIA estará formado por los siguientes miembros:

- Vicerrector/a de los Servicios Sociales y Comunitarios o persona en quien delegue.
- Director/a de la Unidad para la Igualdad.
- Director/a del Servicio de Prevención.
- Un/a experto/a en Riesgos Psicosociales de la US.
- Un/a experto/a en materia jurídica de la US.
- Un/a representante del PDI o del PAS que ostente el nombramiento de Delegado/a de Prevención o una persona de la Red de Referentes o representante del alumnado en función del caso.

Presidirá el CPEIA el/la Vicerrector/a o persona en quien delegue.

El CPEIA podrá recurrir a cuantas personas expertas considere oportunas para la resolución de los casos.

I.2.3. Forma de elección de la persona representante del PDI, PAS o alumnado en el CPEIA.

El procedimiento para elegir a la persona representante del PDI, PAS o alumnado al que se hace referencia en el apartado I.2.2 de este mismo Anexo será como sigue:

- a. En el caso de que en la problemática planteada estén implicadas personas de dos colectivos diferentes, se sorteará la filiación del/la representante en el CPEIA.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

b. En los casos de acoso laboral la persona representante del PDI o del PAS, se elegirá por sorteo de entre los delegados y delegadas de prevención. En cualquier otro caso de acoso la persona que represente al PDI o PAS, se elegirá por sorteo de entre la lista conjunta de Delegados y Delegadas de Prevención y las personas que formen parte de la Red de Referentes.

c. En el caso de que el/la representante en el CPEIA, deba ser un/a estudiante se elegirá de entre el listado conjunto de representantes estudiantiles y del alumnado perteneciente a la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US (ANEXO II).

d. Las personas elegidas formarán parte del CPEIA, e intervendrán en todos los casos de acoso que pudieran darse, durante un curso académico.

e. Cada curso académico se procederá al sorteo de las personas titulares y suplentes que formarán parte del CPEIA representando al PDI, PAS o Alumnado.

I.2.4. Los miembros del CPEIA deben guardar sigilo profesional sobre los asuntos que conozcan por razón de su cargo y actuar con el debido respeto al derecho a la intimidad y demás derechos de la persona.

Los miembros del CPEIA deban firmar un compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad y confidencialidad.

**I.3. Funciones.**

a. Promover medidas concretas con la voluntad de solucionar el problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

b. Recibir todas las solicitudes de intervención que se presenten por acoso.

c. Investigar los hechos que han dado lugar a solicitudes de intervención por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizar las oportunas entrevistas personales, así como practicar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.

d. Recabar la documentación necesaria de los Servicios Universitarios correspondientes, que estarán obligados a auxiliar al CPEIA.

e. Registrar en una base de datos los informes de conclusiones.

f. Solicitar a los Órganos de Gobierno y autoridades administrativas la adopción de medidas de protección y prevención, ante las situaciones de riesgo que afecten a la salud de las personas.

g. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el caso investigado.

h. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.

i. Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado a los órganos competentes.

**Anexo II. Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla.**

**II.1. Justificación.**

La Universidad no puede permanecer ajena al problema social de la Violencia de Género. Para sensibilizar acerca de este problema y acompañar, en su caso, a personas de la comunidad universitaria que pudieran sufrir este tipo de violencia, la Universidad de Sevilla, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), pone en marcha, durante el curso 2012/2013, la Red Universitaria de Voluntariado. La participación en esta red conlleva formación específica en materia de violencia, así como formación acerca de los recursos para ayudar a las mujeres que se encuentre en esta situación.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

**II.2. Objetivos de la Red.**

- Sensibilizar a la Comunidad Universitaria acerca de la violencia de género contribuyendo al conocimiento de los recursos disponibles.
- Dotar de estrategias de empoderamiento a la población universitaria en general y a las víctimas de violencia de género en particular, contribuyendo a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable ante este problema social.
- Formar a futuras y futuros profesionales en la detección y prevención de relaciones tóxicas y/o abusivas evitando así conductas profesionales no deseadas como es la victimización secundaria.
- Posibilitar la detección de posibles casos de victimización y derivar convenientemente a las afectadas a los recursos existentes.

**II.3. Cómo se puede formar parte de la Red.**

- Cada curso académico, la Unidad para la Igualdad, hace pública una convocatoria, dirigida a todo el alumnado, al PAS y al PDI, en la que se contempla el plan formativo para integrarse en la Red, el número de plazas disponibles, así como el procedimiento y los plazos para solicitar dichas plazas.
- Previo a formar parte de la Red, las personas seleccionadas deben realizar la formación diseñada al efecto. La formación, en el caso del alumnado, está reconocida con créditos ECTS.
- Las personas que completen la formación, pasan a formar parte de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género de la US.
- La Unidad para la Igualdad mantendrá un registro actualizado de sus integrantes.

**Anexo III. Red de Referentes para la convivencia y el Buentrato en la Universidad de Sevilla.**

**III.1. Justificación.**

Este es un proyecto que surge con el objetivo de implicar a personas del PDI y del PAS de los distintos centros de la Universidad de Sevilla en la sensibilización, prevención, intervención y mediación en situaciones de riesgo psicosocial promoviendo la convivencia y el buen trato en sus centros. La creación de esta Red de Referentes, permite también acercar, de manera más eficiente, al conjunto de la comunidad universitaria los recursos de los que dispone la Universidad de Sevilla para procurar un entorno de trabajo y estudio saludables.

La Red de Referentes, es un grupo de personas del PDI y PAS que han recibido formación en convivencia, relaciones de buentrato y prevención de factores de riesgo psicosocial.

**III.2. Funciones de la Red. Colaborar en la información y sensibilización a la comunidad universitaria de su centro en materia de convivencia, buentrato, acoso, violencia de género.**

- Atender a las personas que lo soliciten, bien de su centro o de cualquier otro de la US, aplicando la metodología y los conocimientos adquiridos en la formación recibida para ello.
- Conocer los distintos canales y recursos, tanto de la US como de las distintas instituciones, para derivar o iniciar los procedimientos adecuados en cada caso.
- Acompañar a las personas que lo necesiten en los distintos procesos.
- Iniciar mediación de conflictos si procede.

**III.3. Cómo se constituye la Red.**

La red surge a partir de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género que, con vocación de que haya personas formadas en todos los centros en materia de convivencia, buentrato y prevención de factores de riesgo psicosocial, en el



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

curso 2017/18, desde la Unidad para la Igualdad, se solicita a los equipos de dirección de los centros que designen a una persona del PAS y otra del PDI para formar parte de la Red de Referentes.

Por tanto, forman parte de la Red de Referentes representantes del PAS y PDI elegidos por el equipo de dirección del centro que reciben formación en materia de convivencia y buentrato, salud y género, gestión de conflictos, violencia de género, conductas de acoso, victimología y recursos disponibles en la Universidad de Sevilla para atender estas situaciones.

Cada curso académico, la Unidad para la Igualdad, actualiza la composición de la Red de Referentes, y solicita a aquellos centros que no tengan representantes que seleccionen a dos personas para realizar la formación correspondiente.

**Anexo IV. Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso contempladas en este protocolo.**

**IV.1. Acoso Moral o Psicológico.**

- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan u ocuparla en tareas inútiles o que no tienen valor.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.

**IV.2. Acoso laboral.**

Las siguientes son ejemplos de conductas que ejercidas de manera sistemática y recurrente pudieran ser consideradas como acoso laboral\*:

*Abuso de Autoridad*

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Acciones de represalia frente a trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/las reclamantes.
- Ocupar a una persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

*Trato Vejatorio*

- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

\* Elaborado tomando como referencia la Guía Explicativa y de Buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia de trabajo. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

*Acoso discriminatorio* cuando está motivado por

- Creencias políticas y religiosas de las víctimas.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo y orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

**IV.3. 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/as trabajadores/as.
  - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
  - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
  - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
  - Conflictos personales y sindicales.
  - Actos puntuales discriminatorios (Art 8.12 TRLISOS).

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

**IV.4. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual y por razón de sexo.**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación.

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a, o la/el alumna/o.
  - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la víctima.
  - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
  - El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Abrazos o besos no deseados.
    - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
    - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
  - Flirteos ofensivos.
  - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
  - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/la trabajador/a por razón de su condición sexual.

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

a) *Chantaje sexual*. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) *Acoso sexual ambiental*. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

*Acoso por orientación sexual*

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos o acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

*Acoso por expresión o identidad de género*

Ejemplos de conductas:

- Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a la expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.





**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

**IV.5. Relación de formas en las que se puede expresar el ciberacoso.**

- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede estigmatizarse o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Usurpar la identidad de la víctima para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceros.
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc... a una persona.
- Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc...
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.
- Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online como, por ejemplo, grooming (acoso sexual a menores).

**Anexo V. Circunstancias agravantes.**

**V.1.** En el Estatuto de la US en su artículo 2.4 se establece que los miembros de la comunidad universitaria están sujetos a la observancia de las leyes en orden a las exigencias de sus derechos y cumplimientos de sus obligaciones.

**V.2.** El acoso constituye, según la normativa laboral y administrativa aplicable, una infracción muy grave. Asimismo, y de acuerdo con la tipificación legal, el acoso laboral, sexual y por razón de sexo constituye delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona supuestamente acosadora.
- d. La persona supuestamente acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

V.3. Aquellas personas conocedoras de una situación de potencial acoso deberán comunicarlo al CPELA para evitar que se agraven las situaciones.

V.4. La Universidad podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las acusaciones falsas de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario.

**Anexo VI. Normativa de referencia y declaraciones internacionales.**

**VI.1. Normativa internacional.**

Declaración Universal de Derechos Humanos: Art. 3 y Art. 5.

**VI.2. Normativa europea.**

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23 de septiembre de 2002.

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

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 (refundición).

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estambul, 11V.2011.

**VI.3 Normativa estatal.**

Código Civil: Art. 1903.

Código Penal: Art. 184; Art. 191; Art. 173; Art. 443 y Art. 445.

Constitución de 1978: Art. 1.1; Art. 9.2; Art. 10.1; Art. 14; Art. 15; Art. 18.1; Art. 35.1 y Art. 53.2.

Estatuto de los Trabajadores: Art. 4.2.c), d) y e), Art. 50.1 a) y c); Art. 54.2.c).12; Art. 96.11; Art. 96.12; Art. 96.14 y Art. 97.

Ley 31/1995: Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, artículo 28 y siguientes.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.

**VI.4. Normativa autonómica.**

Acuerdo de Homologación para el Personal Funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas.

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato Laboral de las Universidades Públicas Andaluza.

IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicio de las Universidades Públicas de Andalucía.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

**VI.5. Normativa Universitaria.**

Estatuto de la Universidad de Sevilla y su desarrollo Reglamentario.

**Anexo VII. Formulario.**

---

**FORMULARIO DE SOLICITUD DE INTERVENCION POR ACOSO**

---

**SOLICITANTE**

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada      | <input type="checkbox"/> Dirección RRHH             | <input type="checkbox"/> Delegado/a Prevención |
| <input type="checkbox"/> Testigo               | <input type="checkbox"/> Vicerrectorado Profesorado | <input type="checkbox"/> Red de Referentes     |
| <input type="checkbox"/> Responsable directo/a | <input type="checkbox"/> Vicerrectorado Estudiantes | <input type="checkbox"/> Otros                 |

**TIPO DE ACOSO**

Según su opinión ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

- |   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Acoso laboral                | <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo                   | <input type="checkbox"/> Ciberacoso |
| <input type="checkbox"/> Acoso por orientación sexual | <input type="checkbox"/> Acoso moral/ psicológico                  | <input type="checkbox"/> Otro       |
| <input type="checkbox"/> Acoso discriminatorio        | <input type="checkbox"/> Acoso por identidad y expresión de género |                                     |

**DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE**

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:



**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

**VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD**

- |   |                                     |                                    |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Funcionario/a    | <input type="checkbox"/> Interino/a | <input type="checkbox"/> Becario/a |
| <input type="checkbox"/> Laboral fijo     | <input type="checkbox"/> Estudiante |                                    |
| <input type="checkbox"/> Laboral interino | <input type="checkbox"/> Otros      |                                    |

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

En el caso de que no sea la solicitante

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:.

**VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE LA PERSONA AFECTADA**

- |  |   |                                |
|--|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Funcionario/a | <input type="checkbox"/> Laboral fijo     | <input type="checkbox"/> Otros |
| <input type="checkbox"/> Interino/a    | <input type="checkbox"/> Laboral interino |                                |
| <input type="checkbox"/> Becario/a     | <input type="checkbox"/> Estudiante       |                                |

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre:  
Personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

- Sí  No

En caso afirmativo, especificar:

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso \_\_\_\_\_

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

CODIGO ASIGNADO (a rellenar por el CPEIA)

CÓDIGO:



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

Anexo VIII. Representación esquemática del procedimiento de intervención.

