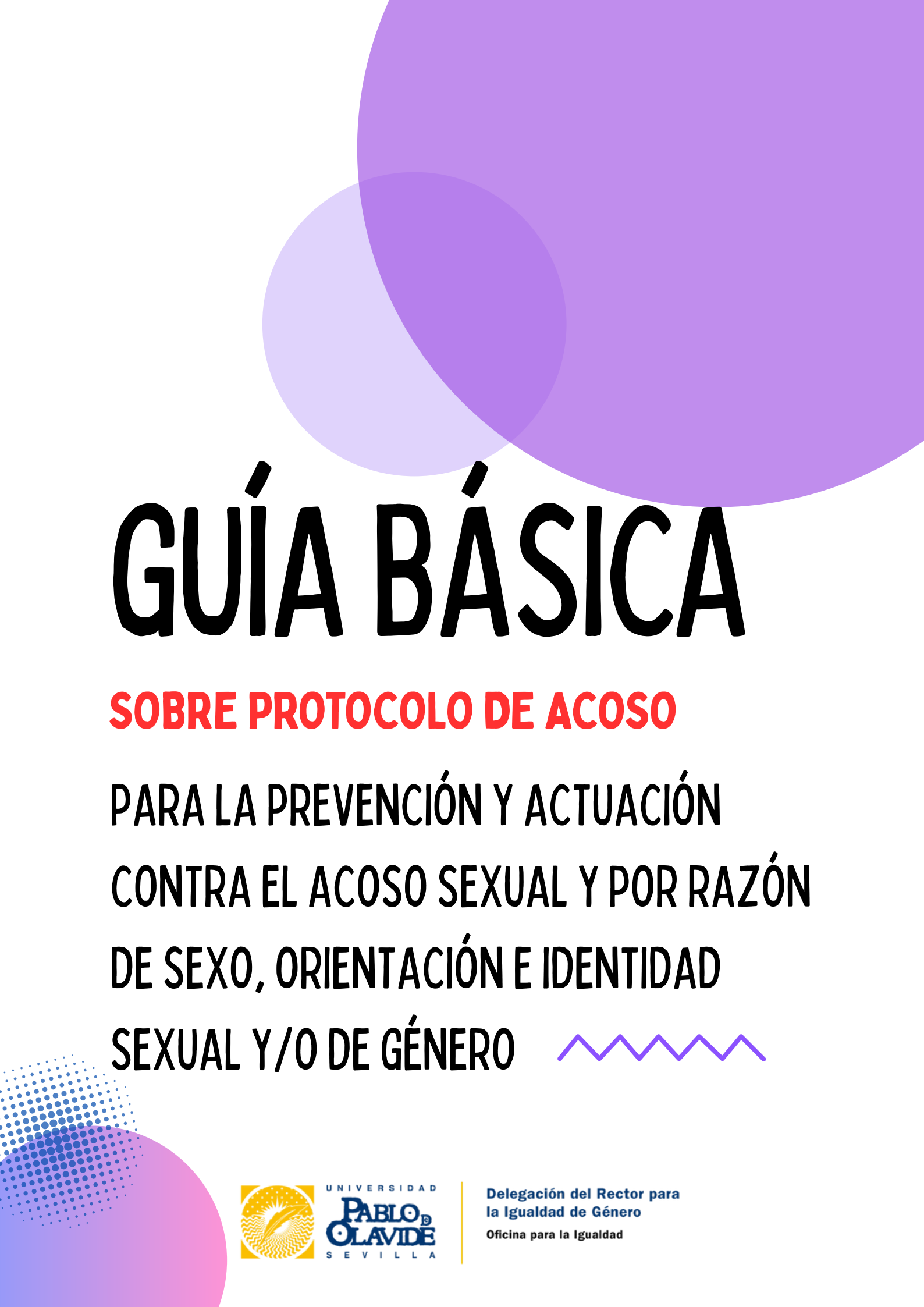




GUÍA BÁSICA

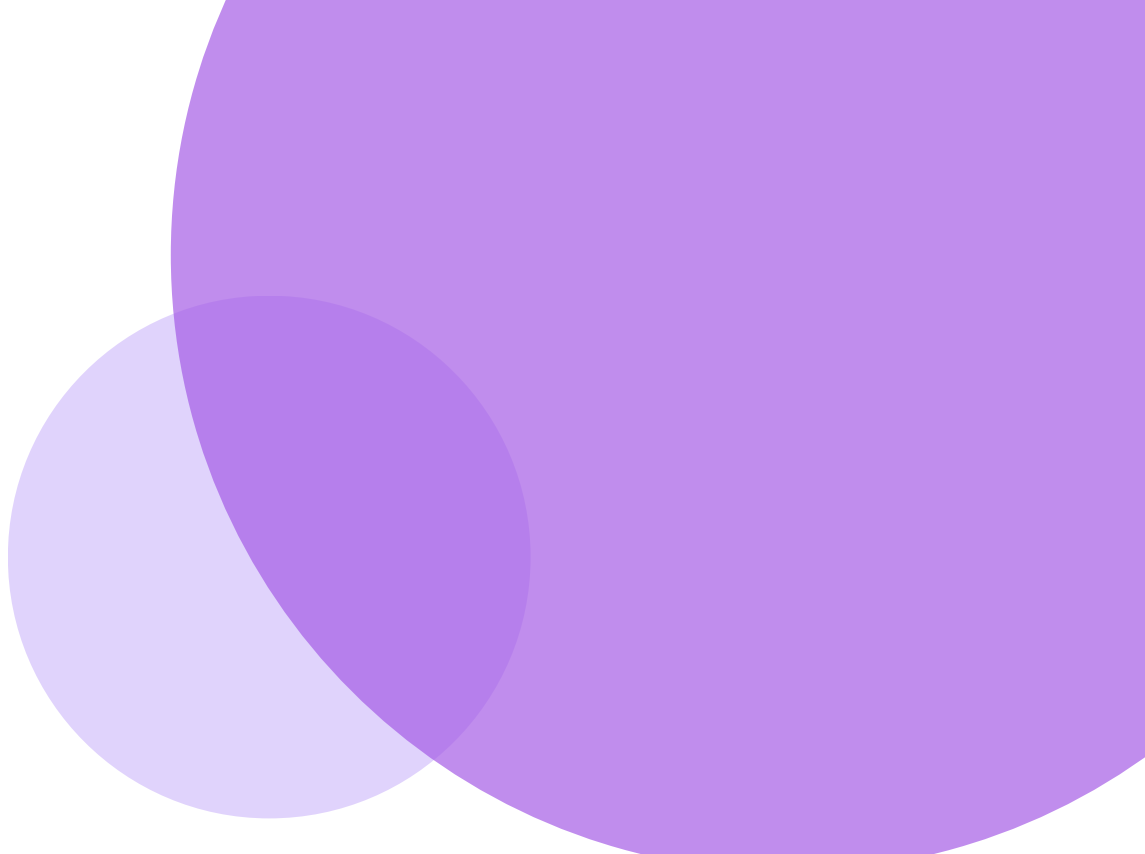
SOBRE PROTOCOLO DE ACOSO

PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN
DE SEXO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD
SEXUAL Y/O DE GÉNERO



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
SEVILLA

Delegación del Rector para
la Igualdad de Género
Oficina para la Igualdad



Guía Básica sobre Protocolo de Acoso para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o de género

Autoría:

Mónica Domínguez-Serrano

Candelaria Terceño Solozano

María Quemada Marín



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
SEVILLA

Delegación del Rector para
la Igualdad de Género
Oficina para la Igualdad

Universidad Pablo de Olavide

Sevilla, julio de 2025



ÍNDICE DE LA GUÍA

PÁGINAS

1. ¿QUÉ ES ESTA GUÍA?	3
2. NUESTRO COMPROMISO	4
3. ¿QUIÉN PUEDE ACOGERSE AL PROTOCOLO?	5
4. PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN	6
5. PASOS A SEGUIR	7
5.1. DÓNDE DIRIGIRTE	7
5.2. PRIMERA ACOGIDA	8
5.3. OPCIONES	9
5.4. POSIBLES MEDIDAS ORGANIZATIVAS	10
5.5. CIERRE Y SEGUIMIENTO	11
5.6. RESUMEN DE LOS PASOS A SEGUIR	12
6. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO	13
7. ESCRIBE Y FIRMA TU TESTIMONIO, ES IMPRESCINCIBLE	14
8. DEFINICIONES	15
9. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE SITUACIONES	18



1. ¿QUÉ ES ESTA GUÍA?

Esta guía es un **instrumento básico** para ayudar a conocer de forma clara y sencilla qué es el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género, de la Universidad Pablo de Olavide.

Tiene por objeto establecer medidas que contribuyan a la **sensibilización, detección, prevención y actuación** para evitar posibles situaciones de acoso, y establecer un procedimiento que permita afrontarlas de manera efectiva en caso de que lleguen a producirse, garantizando la confidencialidad, la protección de la dignidad, la eficacia y la diligencia del mismo.

2. NUESTRO COMPROMISO

Nuestro compromiso como universidad es el rechazo más absoluto y tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso sexual o por razón de sexo, y expresión de género, en todas sus formas y modalidades, de acuerdo con un **enfoque interseccional** y de respeto a los **Derechos Humanos**.

3. ¿QUIÉN PUEDE ACOGERSE AL PROTOCOLO?

Toda la comunidad universitaria, integrada por Personal Docente e Investigador (**PDI**), **estudiantado**, y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (**PTGAS**).

También **becarios/as**, personas **en formación**, quienes realizan **prácticas** no laborales y **personal contratado** en proyectos de investigación de la Universidad Pablo de Olavide.

4. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN?

Dado el carácter preventivo y no sancionador del protocolo, se señalan las principales medidas primarias y secundarias de prevención del mismo:

4.1. PRIMARIAS

- **Sensibilización e Información.**
 - Plan de comunicación.
 - Campañas informativas, de sensibilización y concienciación.
- **Formación.**
 - Desarrollo de programas formativos en materia de prevención y actuación dirigidos a la comunidad universitaria.
- **Otras medidas de prevención: estudios y evaluación.**

4.2. SECUNDARIAS

- **Actuaciones específicas:**
 - **Medidas para detectar** la posible incidencia de casos (cuestionarios, buzón online, asesoramiento confidencial y medidas organizativas preventivas).
 - Impulsar **campañas** para la concienciación y prevención contras las violencias machistas, y cualquier discriminación o acoso.

5. PASOS A SEGUIR

MEDIDAS DE PREVENCIÓN TERCARIAS

5.1. ¿DÓNDE DEBES DIRIGIRTE?

Puedes pedir cita en las unidades responsables de la recepción de la queja/denuncia, que son:

- LA OFICINA PARA LA IGUALDAD (OPI)
- EL ÁREA DE SALUD Y PREVENCIÓN (ASP)

Puedes hacerlo:

- Presencialmente: Edificio 7, Planta Baja
- Por teléfono: 679 96 42 40 - 608 52 27 46
- Por correo electrónico: infoigualdad@upo.es
- Buzón web: igualdadyprevencion@upo.es



5.2. PRIMERA ACOGIDA

- Cuando acudas a tu cita, en el día y hora acordados, te explicarán el protocolo, tus derechos, los procedimientos de actuación y los recursos disponibles (internos y externos).
- Tendrás que remitir el Anexo I a cualquiera de las dos unidades receptoras para que tu queja/denuncia sea tramitada, teniendo en cuenta que no se admitirán quejas/denuncias anónimas.
- Al recibir la queja/denuncia, se asignará un código alfanumérico identificativo a las partes, para garantizar la confidencialidad y el tratamiento de datos.



5.3. ¿QUÉ OPCIONES HAY?

- **1ª Opción** (Procedimiento Tipo I):

Se trata de un procedimiento cuya finalidad es dar respuesta directa a través de un Plan de Medidas Organizativas (PMO).

- **2ª Opción** (Procedimiento Tipo II):

Se trata de un procedimiento que conlleva la derivación a la Unidad de Inspección de Servicios para que inicie, en su caso, expediente informativo o disciplinario. Incluye, si procede, un Plan de Medidas Organizativas (PMO). Deberás cumplimentar el Anexo II.



Persona solicitante:

Es aquella que presenta una solicitud formal de intervención con la queja/denuncia. Puede ser la propia persona interesada o una tercera persona.

**ANEXO I
SOLICITUD DE ADMISIÓN A TRÁMITE****PERSONA SOLICITANTE**

☐ <u>Persona interesada</u>	☐ Vicerrectorado de Profesorado	☐ Responsable de Área/Unidad/Centro/Departamento/Servicio
☐ <u>Persona testigo</u>	☐ Vicerrectorado de Estudiantes	☐ Representante de la Junta de Personal/Comité de Empresa PDI/PTGAS
☐ Dirección de RRHH	☐ Representante del CEUPO	☐ Otros

Persona interesada:

Es la persona o personas presuntamente víctimas de las conductas recogidas en el artículo 2 y la persona o personas objeto de la queja/denuncia.

Persona testigo:

Es aquella que ha presenciado, tiene conocimiento directo o puede aportar información relevante sobre la queja/denuncia.



5.4. POSIBLES MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Dado el carácter preventivo y no sancionador del protocolo, como medidas proactivas y organizativas, con el fin de prevenir y evitar el agravamiento de la situación de queja/denuncia, siendo su carácter provisional y de acuerdo con la persona que presente la queja/denuncia, el plan de medidas organizativas, siempre que fuese posible, podrá contemplar, entre otras, **sin que esto sea una lista exhaustiva**, las siguientes:

- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Flexibilidad horaria.
- Ampliación de los días de teletrabajo excepcional.
- Cambio del lugar de trabajo (despacho, oficina, edificio).
- Cambio de tareas administrativas, de gestión y dirección encomendadas.
- Cambio de servicio/unidad/área/centro/facultad.
- Cambio de grupo de EB y EPD.
- Ajustes curriculares razonables.
- Cambio del centro de prácticas.
- Cambio de grupo de la asignatura que imparte en el caso de profesorado.
- Modificación de los espacios.
- Coordinación con el servicio de vigilancia de la UPO.

5.5. CIERRE Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO

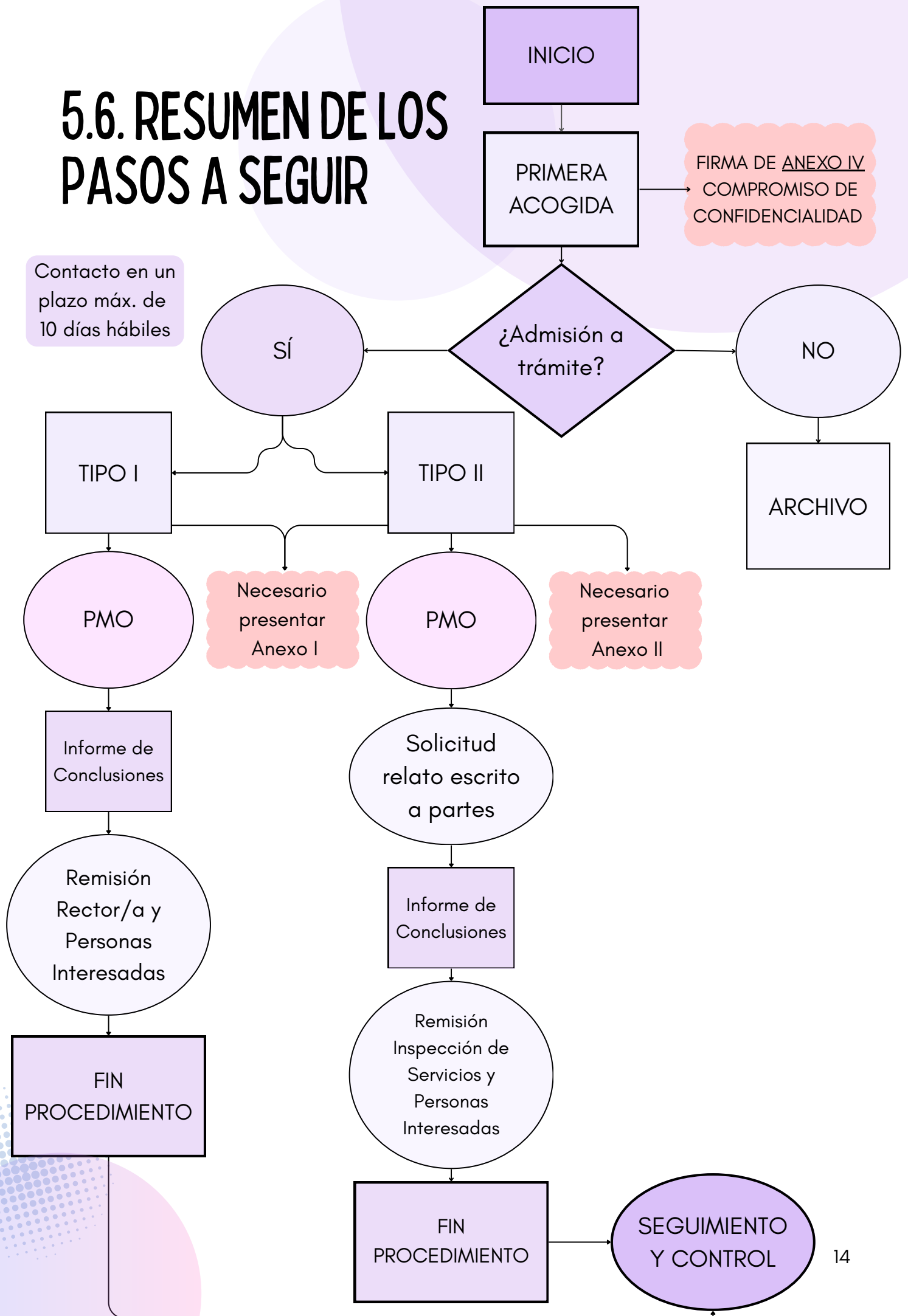
Una Comisión Confidencial:

1. Emitirá un **Informe de Conclusiones** donde se recogerán los hechos, las medidas aplicadas y las recomendaciones.
2. Realizará el seguimiento periódico y control para comprobar que las medidas adoptadas se cumplen y funcionan correctamente.

En algunos casos, la queja o denuncia puede ser archivada si:

- La persona afectada desiste.
- Por falta de objeto (los hechos no pertenecen al ámbito de aplicación del protocolo).
- Se deriva a las instancias judiciales competentes, se adoptan las medidas cautelares que se precisen y se traslada de forma urgente al Ministerio Fiscal, **dado el carácter preventivo y no sancionador del protocolo.**

5.6. RESUMEN DE LOS PASOS A SEGUIR



6. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO

- La persona que presente la queja/denuncia recibirá, si así lo desea, **apoyo social**, a través de la Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención **para evitar situaciones de revictimización o victimización** secundaria a lo largo del proceso.
- Si fuera necesario **acompañamiento jurídico, psicológico o social adicional**, para la protección, recuperación y reparación, la persona o personas serán derivadas a los servicios oportunos que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo.
- Las personas interesadas podrán ser asistidas por algún **representante unitario o sindical** u otra u otro acompañante de su elección en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.

7. ESCRIBE Y FIRMA TU TESTIMONIO, ES IMPRESCINCIBLE

Para poder tramitar cualquier queja o denuncia dentro de este protocolo es obligatorio que la persona interesada escriba y firme su testimonio por escrito.

Esto se aplica tanto al:

- Anexo I → Para Iniciar la queja/denuncia.
- Anexo II → Para activar el procedimiento Tipo II.

→ Deberás firmar el Anexo IV en cualquiera de los casos.

Recuerda que tu testimonio es confidencial y sólo se utilizará para aplicar el protocolo con diligencia, eficacia y protección de la dignidad.



8. DEFINICIONES

Acoso sexual: 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: 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.

Acoso por 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 y segregado.

Acoso por orientación sexual: Cualquier conducta o acción 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.

LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Ciberacoso: También denominado acoso virtual, es el uso de medios digitales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios.

Partes o personas interesadas: La persona o personas presuntamente víctimas de las conductas recogidas en las definiciones anteriores y la persona o personas objeto de la queja/denuncia.

Personas implicadas en el procedimiento: Se considerarán al resto del personal de la Universidad (cargos académicos, personal técnico, de gestión, de administración y servicios, asesores/as confidenciales y especialistas) que pudieran tener conocimiento de los hechos, estando en todo momento obligadas a garantizar los principios de actuación de buena fe, el respeto a la dignidad de las personas, la imparcialidad en el trato, la eficacia y la diligencia.



9. LISTADO, NO EXHAUSTIVO, DE SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones reiteradas, impúdicas o comprometedoras, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, infografías, viñetas, dibujos, fotografías, etc. de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo.
- Gestos obscenos, contacto físico deliberado y no solicitado, rozamientos o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Mensajes en redes o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual, siempre que se utilicen los canales propios de la UPO.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Flirteos ofensivos.
- Agresiones físicas en los términos expuestos.
- Ataques a la vida privada que pueden ocultarse bajo bromas, burlas o comentarios malintencionados, incluyendo conductas de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, con el objetivo de socavar la reputación personal o profesional de las personas.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por su condición.

SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, O ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por orientación sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor transfobo, homófobo, lesbófobo, bífobo o cualquier otro tipo que atente contra los derechos humanos y la dignidad de las personas LGBTQ+.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género.

Acoso por expresión y/o identidad de género:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- 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 en relación a 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.

Ciberacoso:

- Suplantación de personalidad: con el fin de perjudicar a una persona, se accede a su correo o a sus redes sociales haciéndose pasar por aquélla, pudiendo enviarse en su nombre material comprometedor.
- Hostigamiento: enviar a una persona mensajes y/o contenido audiovisual denigrantes para el receptor, independientemente de que se incluya contenido sensible referente a su privacidad; controlar las horas de conexión a redes sociales de una persona; realizar llamadas de forma reiterativa y no deseada; seguimiento inapropiado de la actividad en redes sociales a través de mensajería, comentarios públicos, etc.
- Denigración: publicar en páginas web o redes sociales contenido que afecte a la imagen o privacidad de una persona; enviar correos electrónicos para difundir información comprometida.
- Engañar a una persona para que comparta información confidencial y/o propagar rumores.
- Publicación de amenazas en páginas web o redes sociales.

El presente protocolo se circunscribe a las situaciones de ciberacoso que tengan relación con los tipos de acoso aquí recogidos (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género) siempre que se realicen en **medios propios de la UPO**.

CONSULTA EL PROTOCOLO COMPLETO AQUÍ



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
SEVILLA

Delegación del Rector para
la Igualdad de Género
Oficina para la Igualdad

CONTACTO

OFICINA PARA LA IGUALDAD

www.upo.es/oficinaparalaigualdad

Edificio 7, Planta Baja, Despacho nº 12

ÁREA DE SALUD Y PREVENCIÓN

<https://www.upo.es/sprl/>

Edificio 7B, Planta Baja

PARA PEDIR CITA: infoigualdadeupo.es

 Tlf: 954 97 73 09 – 679 96 42 40

 Tlf: 608 52 27 46



UNIVERSIDAD
PABLO DE OLAVIDE
SEVILLA

Delegación del Rector para
la Igualdad de Género
Oficina para la Igualdad