



Boletín Oficial Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

N.º de Boletín: 7/2025

Fecha de publicación: 28/07/2025

Resolución Rectoral de 10 de julio de 2025 por la que se aprueba el Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide

Resolución Rectoral de 10 de julio de 2025 por la que se aprueba el Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como en el Estatuto de los Trabajadores, y en el marco del compromiso institucional de la Universidad Pablo de Olavide y lo dispuesto en su III Plan Estratégico para la Igualdad de Género, con la erradicación de toda forma de discriminación y violencia por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual y/o expresión de género, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de esta Universidad, en sesión celebrada el 7 de julio de 2025, ha aprobado el **Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide**.

Dicho protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos adecuados para prevenir, detectar, canalizar y resolver situaciones de acoso en el ámbito universitario, garantizando los derechos fundamentales a la dignidad, la igualdad y la integridad de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

En virtud de lo anterior, y de conformidad con lo previsto en el art. 32.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, este Rectorado de mi cargo RESUELVE:

PRIMERO. - Aprobar y publicar el Acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide sobre el Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

SEGUNDO. - El citado Protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos órganos, centros y servicios de la Universidad Pablo de Olavide contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género. A tal fin deberán actuar lo que fuere necesario en orden a su difusión y efectiva implantación desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución en el “Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide”.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, de conformidad con el art. 8.3 de la Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (BOE de 14 de julio), sin perjuicio de que potestativamente se pueda presentar recurso de reposición contra esta resolución, en el plazo de un mes, ante el mismo Órgano que la dicta, en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 10 de julio de 2025

ACUERDO DE 7 DE JULIO DE 2025, DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO SOBRE EL “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE”

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, en aplicación del principio de igualdad y dando respuesta a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; por Resolución Rectoral de 5 de julio de 2021, modifica el nombre y composición de la Comisión de Igualdad de Género, que pasa a denominarse Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género.

En virtud de la resolución citada, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, compuesta por distintas personas del Equipo de Gobierno, de la Dirección del PTGAS y de la representación legal del personal (PTGAS y PDI) y del estudiantado, tiene entre otras funciones vigilar el cumplimiento del plan de igualdad vigente en la universidad y su implementación.

Es por ello que, de acuerdo al compromiso recogido en el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, se promueve la elaboración de un nuevo Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso en la Universidad Pablo de Olavide.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, imprime, por primera vez en nuestro sistema normativo, la prohibición expresa del acoso sexual y del acoso por razón de sexo/género, al tiempo que define el alcance de las conductas en las que estos se subsumen (artículos 7, 48 y 62). Establece además (art. 62 y D.A. 6ª), el compromiso indeclinable de las administraciones públicas (Cfr. art. 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía) de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras y empleadas y empleados públicos, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género. Asimismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece el marco jurídico para la igualdad laboral y no discriminación en el ámbito del trabajo, incluyendo medidas específicas para prevenir y abordar el acoso, especialmente el acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

El desarrollo normativo de los últimos años es especialmente relevante en el ámbito que nos ocupa, y, además de las normas ya citadas, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual; la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI; la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación y la Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo,



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

II. Resoluciones del Rector.

del Sistema Universitario, introducen importantes modificaciones a tener en cuenta en el desarrollo del protocolo de acoso previsto.

En este contexto, en la sesión celebrada el día 7 de julio de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide, en cumplimiento de sus funciones y según lo recogido en la normativa de aplicación relacionada con las medidas previstas en el plan de igualdad que la institución promueva, ACUERDA por unanimidad:

Primero. – Aprobar del Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide”, cuyo texto se acompaña.

Segundo. - Elevar el presente Acuerdo con sus correspondientes anexos al Rector para que, una vez efectuados los trámites oportunos, se proceda a su publicación en el “Boletín Oficial de la Universidad Pablo de Olavide”.

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

ÍNDICE

PREÁMBULO

Antecedentes

Estructura

TÍTULO PRELIMINAR

I. Marco normativo de referencia

 Ámbito Comunitario e Internacional Ámbito Nacional

 Ámbito Autonómico

 Normativa propia de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

II. Declaración de principios

TÍTULO I. Objeto, definiciones y ámbitos de aplicación

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Definiciones

Artículo 3. Ámbito de aplicación

TÍTULO II. Medidas de prevención primarias y secundarias

Artículo 4. Medidas de prevención primarias

Artículo 5. Medidas de prevención secundarias

TÍTULO III. Medidas de prevención Terciarias

Artículo 6. Garantías

Artículo 7. Unidades responsables de la recepción de la queja/denuncia

Artículo 8. Composición de la Comisión Confidencial

Artículo 9. Funciones de la Comisión Confidencial

Artículo 10. Inicio de las actuaciones

Artículo 11. Primera acogida

Artículo 12. Procedimiento de actuación: admisión a trámite o archivo.

Artículo 13. Admisión a Trámite

Artículo 14. Procedimiento Tipo I

Artículo 15. Procedimiento Tipo II

Artículo 16. Medidas proactivas y organizativas

Artículo 17. Informe de conclusiones

Artículo 18. Seguimiento y control

Artículo 19. Archivo

Artículo 20. El papel de la Representación Sindical

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Centros de Prácticas

Disposición adicional segunda. Evaluación y seguimiento del protocolo

Disposición adicional tercera. Vigencia y revisión del protocolo

Disposición adicional cuarta. Acciones legales

Disposición adicional quinta. Derogación

ANEXOS

Anexo I. Solicitud de admisión a trámite

Anexo II. Solicitud de activación del procedimiento Tipo II

Anexo III. Flujo General del proceso

Anexo IV. Compromiso de confidencialidad

Anexo V. Modelo de Informe de Conclusiones

Anexo VI. 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

PREÁMBULO

Antecedentes

A lo largo de su trayectoria la Universidad Pablo de Olavide ha puesto de manifiesto su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, de género y contra cualquier tipo de discriminación a través de diversas iniciativas en los ámbitos de la docencia, la investigación y la gestión universitarias, promoviendo una política transversal de igualdad. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía*, supusieron hitos importantes y, en septiembre de 2010, esta universidad declara su compromiso formal con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla su actividad. Desde entonces muchos han sido los avances que han dado como fruto la aprobación de tres planes de igualdad, estando en vigor el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género, y la creación en 2020 de una Delegación del Rector para la Igualdad de Género, con rango de vicerrectorado, con la finalidad de transversalizar el enfoque de género en toda la política universitaria.

De acuerdo con este propósito y con el fin de procurar un entorno en el que la dignidad de la persona fuese respetada y los principios enunciados para abordar la igualdad y la no discriminación en el ámbito universitario fueran una realidad social, en 2016 la Oficina para la Igualdad de esta institución, impulsa la elaboración y puesta en marcha del Protocolo de actuación para la Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma.

El desarrollo normativo ha sido mucho desde entonces, siendo especialmente relevantes en el ámbito que nos ocupa la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*; la *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria*; la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI*; la *Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación* y la *Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo, del Sistema Universitario*, por cuanto introducen importantes modificaciones a tener en cuenta en el ámbito del presente protocolo que da cumplimiento a la acción 6.2. “Revisar el protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo e incorporar a este el acoso por orientación sexual e identidad de género y nuevas formas de violencias” del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO. Junto a la adecuación a las citadas normas, además este protocolo incorpora dos importantes novedades como son: 1) incluye en su ámbito de actuación el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género; 2) hace especial énfasis y pretende reforzar los mecanismos para la prevención a partir de las medidas secundarias previstas, así como las respuestas proactivas y organizacionales que desarrolla. En resumen, se pretende que este nuevo protocolo permita mantener y promover un entorno seguro y libre de violencias, discriminación o acoso para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad Pablo de Olavide.

Para su elaboración ha contado con el impulso de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género y su Oficina para la Igualdad, así como con las aportaciones y revisiones de la Comisión de Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo (CEIA), la Comisión Negociadora del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género, la Comisión Experta en Género e Igualdad de la UPO, Unidad de Inspección de Servicios y Defensoría Universitaria. También se ha atendido a la necesaria coordinación con la Secretaría General de la universidad como se recoge en la *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria*, y se han tomado en consideración los diagnósticos, protocolos y planes previos existentes sobre la materia.

Estructura

El protocolo se estructura en cuatro títulos. En el *Título Preliminar* se establecen el marco normativo de referencia a nivel comunitario e internacional, nacional y autonómico. En este Título, además, se incluye la declaración de principios fundamentales en los que se pone de manifiesto en primer lugar el rechazo más absoluto y tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género objeto de este protocolo, en todas sus formas y modalidades, de acuerdo con un enfoque interseccional y de respeto a los Derechos Humanos.

En el *Título I Objeto, definiciones y ámbito de aplicación*, desde el primer artículo se señala de forma preferente el carácter preventivo del protocolo, así como el establecimiento de un procedimiento para resolver las quejas/denuncias que pudieran producirse en el ámbito de aplicación de este protocolo, aplicable a toda la comunidad universitaria, garantizando la confidencialidad, la protección de la dignidad, la eficacia y la diligencia del mismo. Y en virtud de la normativa vigente a la que hace referencia la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, se definen los principales conceptos a los efectos del presente protocolo.

De manera particular, el *Título II Medidas de Prevención Primarias y Secundarias* incluye medidas para la sensibilización e información, concienciación y la formación, así como otras medidas de prevención como son los estudios y evaluación, como medidas primarias para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género en la Universidad Pablo de Olavide. Uno de los principales objetivos de estas medidas primarias es que el protocolo sea conocido entre la comunidad universitaria por lo que en este título se señala como forma prioritaria para darlo a conocer a través del desarrollo de campañas periódicas. Además, se incluye la elaboración de campañas de sensibilización que contribuyan a la concienciación y prevención contra las violencias machistas y cualquier discriminación, así como el diseño de programas específicos formativos dirigidos a todos los sectores universitarios, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, haciendo especial hincapié en la formación de los órganos de representación o las comisiones específicas relacionadas con la convivencia universitaria. Las medidas de prevención secundarias pretenden actuar sobre el contexto, las circunstancias y los factores de riesgo, por lo que para poder detectar la posible incidencia de estos casos, la Oficina para Igualdad y el Área de Salud y Prevención, adoptarán una actitud proactiva y desarrollarán e impulsarán acciones específicas en los diferentes centros y servicios de la universidad para identificar las situaciones de acoso sexual y razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género que se puedan estar produciendo.

El *Título III Medidas de Prevención Terciarias*, desarrolla las garantías previstas en este protocolo prestando especial atención a la confidencialidad y tratamiento de datos, respeto, protección de la dignidad y la integridad de las partes, prohibición de represalias, eficacia, diligencia, imparcialidad y derecho a la información, entre otras. Al mismo tiempo, en el articulado de este título se indican las unidades responsables de recibir las quejas/denuncias que se reciban, siendo estas la Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención. También, en este título se desarrolla la composición y funciones de la Comisión Confidencial. Además, se presta especial atención a las medidas proactivas de prevención y medidas organizativas que se podrán adoptar para afrontar de manera efectiva las situaciones de queja/denuncia que lleguen a producirse en el ámbito de aplicación de este protocolo. En este Título se reconoce el papel de la representación sindical. Finalmente, se establecen como principales acciones relacionadas con el procedimiento de tramitación y el seguimiento y control de las medidas propuestas.

Por último, se incluyen cuatro disposiciones adicionales relacionadas con la evaluación y seguimiento del protocolo, la vigencia y revisión de este, el derecho que asiste a las partes a emprender las acciones legales que consideren oportunas en cualquier vía (civil, penal, contencioso administrativo, etc.) y la derogación del protocolo.

TÍTULO PRELIMINAR

I. Marco normativo de referencia

La Universidad Pablo de Olavide está comprometida con el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo/género, orientación o identidad sexual, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. A continuación, se recoge de forma resumida el marco normativo en que se sustenta el presente protocolo.

Ámbito Comunitario e Internacional

- Declaración universal de derechos humanos, 1948.
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos, 2011.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.
- Informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.
- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019.
- Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS).

Ámbito Nacional

- Constitución Española, 1978.

II. Resoluciones del Rector.

- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto 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 (LISOS).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- 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.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.
- Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS).

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 3 de marzo de 2023, por el que se aprueba el plan conjunto plurianual en materia de violencia contra las mujeres (2023-2027).
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Ámbito Autonómico

- 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 en 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.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Normativa propia de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

- Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (Decreto 265/2011, de 2 de agosto, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, aprobados por Decreto 298/2003, de 21 de octubre).
- Protocolo de resolución de conflictos en materia de Acoso Laboral, Universidad Pablo de Olavide de 2013.
- Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma de 2016.
- V Plan Estratégico de la UPO 2022-2024.
- III Plan de Estratégico para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide 2022-2026 (Eje 6, acción 6.2).

- Normas de Convivencia de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla de 2023.
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Unidad de Inspección de Servicios de la Universidad Pablo de Olavide de 2024.

II. Declaración de principios

La eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o expresión de género, de acuerdo con un enfoque de los derechos humanos e interseccional, es clave para alcanzar un espacio universitario respetuoso y seguro, donde la no discriminación sea una realidad social. De acuerdo con este marco y con el fin de procurar un entorno donde la dignidad de la persona sea respetada, la Universidad Pablo de Olavide establece la siguiente declaración de principios:

- Manifestar el rechazo más absoluto y tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia objeto de este protocolo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sean las partes, ni cuál sea su situación en la universidad.
- Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a un trato respetuoso y digno. En este sentido, la universidad velará por el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos, de los derechos fundamentales y de los valores y principios democráticos y constitucionales.
- Asegurar el tratamiento reservado, la imparcialidad y el trato justo para todas las partes, así como la confidencialidad, la eficacia y la diligencia en la atención a las personas interesadas e implicadas.

El presente protocolo se entiende como una norma de convivencia de obligado cumplimiento para toda la comunidad universitaria a los efectos de la Ley de Convivencia Universitaria (art.3.1). De la misma forma se indica en las Normas de Convivencia de la Universidad Pablo de Olavide (art 19.2). En este sentido, cabe destacar que este protocolo se desarrollará atendiendo al enfoque integrado de género y desde la interseccionalidad en la defensa de los Derechos Humanos, con especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad (origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) para asegurar una convivencia libre de violencia, un espacio seguro y en igualdad, en el que toda persona sea tratada con dignidad y respeto.

TÍTULO I

Objeto, definiciones y ámbitos de aplicación

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la sensibilización, detección, prevención y actuación para evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género en la Universidad Pablo de Olavide; así como el establecimiento de un procedimiento para afrontarlas de manera efectiva en el caso de que éstas lleguen a producirse, garantizando la confidencialidad, protección de la dignidad, la eficacia y diligencia del mismo.

Artículo 2. Definiciones

A los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y las define, en su artículo 7, como:

- 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.

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendido como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la persona presuntamente acosada y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de afectación a otros derechos fundamentales de la persona en situación de acoso, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

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 igualmente acto de discriminación por razón de sexo.

2. 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.

3. 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.

4. LGTBfobia.

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.

5. 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.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Este protocolo será de aplicación, a toda la comunidad universitaria integrada por el personal docente e investigador, el estudiantado y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, vinculándolos tanto respecto de sus actuaciones individuales como colectivas, siempre y cuando se trate de actividades relacionadas con su condición de miembro de la comunidad universitaria. También resulta de aplicación a becarios/as, personas en formación, las que realizan prácticas no laborales y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Pablo de Olavide o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
2. Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

La Universidad Pablo de Olavide informará, en caso de recibir queja/denuncia que guarde relación con personas trabajadoras de alguna de las empresas externas, para que desde la misma se adopten las medidas y procedimientos que correspondan de acuerdo con sus propios protocolos, en el marco de coordinación de actividades empresariales regulado en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

3. A efecto de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.
4. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, y, por lo tanto, estrictamente prohibidos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.
5. Tendrán la consideración en todo caso de partes o personas interesadas la persona o personas presuntamente víctimas de las conductas recogidas en el artículo 2 y la persona o personas objeto de la queja/denuncia.
6. Se considerarán personas implicadas en el procedimiento 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.

TÍTULO II

Medidas de prevención primarias y secundarias

Artículo 4. Medidas de prevención primarias

La Universidad Pablo de Olavide, a través de la Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención, así como Gerencia y los Vicerrectorados y Delegaciones que puedan tener competencias en la materia, impulsarán la prevención primaria a través de la información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, así todas aquellas que

contribuyan a la concienciación y prevención contra las violencias machistas y cualquier otro tipo de discriminación. Para ello se llevarán a cabo acciones en los siguientes ejes:

- **Sensibilización e Información**

- a) Plan de comunicación.

Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de diferentes canales de comunicación como la inclusión del protocolo en la Página web de la Universidad, específicamente en el entorno de la Oficina para la Igualdad y Área de Salud y Prevención, donde se podrá descargar el documento; la difusión del protocolo en acciones específicas de información del personal de nuevo ingreso (PDI y PTGAS) y estudiantes de nuevo ingreso (Grado y Postgrado), así como en servicios específicos de información de estudiantes o personal, entre otros.

- b) Campañas informativas, de sensibilización y concienciación.

Se realizarán campañas específicas periódicas para dar a conocer el protocolo a toda la comunidad universitaria, así como a las empresas colaboradoras, las que trabajen en las instalaciones de la Universidad Pablo de Olavide, las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas, haciéndoles saber que se iniciarán las acciones previstas en el mismo cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

- **Formación**

Se desarrollarán programas formativos en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género dirigidos al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), al personal docente e investigador (PDI) y al estudiantado. Es de especial relevancia, asimismo, que esta formación sea recibida por las personas que forman parte de los órganos de representación o las Comisiones específicas relacionadas con la convivencia universitaria.

- **Otras medidas de prevención: estudios y evaluación**

Se considerará de especial interés la elaboración y publicación de estudios sobre las distintas violencias objeto de este protocolo en el ámbito de la universidad.

La Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención promoverán e impulsarán las iniciativas de prevención primaria, si bien lo harán de forma coordinada con los centros, servicios y estructuras de la universidad, así como atendiendo a los requerimientos, en su caso, de las comisiones específicas relacionadas con la convivencia universitaria.

Artículo 5. Medidas de prevención secundarias

Las medidas de prevención secundarias tienen un doble objetivo. Por un lado, pretenden actuar sobre el contexto, las circunstancias y los factores de riesgo, y, por otro lado, evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación o acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género. De acuerdo a estos objetivos, se establecerán medidas de prevención secundaria para detectar la posible incidencia de casos objeto del ámbito de aplicación del protocolo, bien a través de actuaciones específicas o como consecuencia de la prevención primaria; y aplicar los procedimientos establecidos para resolver la situación atendiendo a sus circunstancias.

La Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención adoptarán una conducta proactiva y desarrollarán e impulsarán campañas de sensibilización que contribuyan a la concienciación y prevención contra las violencias machistas y cualquier discriminación o acoso en el ámbito de aplicación de este protocolo, así como acciones específicas en los diferentes centros y servicios de la universidad para identificar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género que se puedan estar produciendo. Tras la detección ofrecerá a las partes la información y la atención necesaria, según las características de cada caso.

Algunas de las medidas que se podrán implementar para detectar posibles situaciones en esta línea son:

- Cuestionario sobre riesgos psico-sociales y clima laboral.
- Buzón online o correo electrónico para la consulta y asesoramiento. En ningún caso las solicitudes remitidas a través de este buzón informativo serán objeto de tramitación, tan sólo respondidas.
- Consolidación de un sistema de consulta y asesoramiento personalizado y con compromiso de confidencialidad en la sede de la Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención que realizarán este asesoramiento de forma conjunta y coordinada.
- Implantación de una política de resolución de conflictos que incluye medidas proactivas y un Plan de Medidas Organizativas de acuerdo con la persona que presenta la queja/denuncia. Los medios que se desarrollen se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

TÍTULO III

Medidas de Prevención Terciarias

Artículo 6. Garantías

El presente protocolo, se regirá, en todo caso, y observará las siguientes garantías de actuación:

- Confidencialidad y tratamiento de datos. Todas las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo guardarán la más estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No deben transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de recopilación de información de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la queja/denuncia, las unidades responsables asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos a las partes, preservando así su identidad.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

- Respeto, protección de la dignidad y la integridad de las partes y prohibición de represalias. Las actuaciones se realizarán con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes durante todo el procedimiento y tramitación. 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. Se velará porque tanto las partes como las personas implicadas, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalias, aplicándose los términos previstos en la normativa vigente contra quienes así lo hicieren.
- Protección al honor, intimidad e imagen personal como se recoge en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Eficacia y diligencia. El protocolo establece plazos para que el procedimiento se desarrolle sin demoras injustificadas.
- Imparcialidad. El procedimiento garantizará un tratamiento imparcial y justo para las partes. Toda persona que intervenga en el procedimiento deberá actuar de buena fe y de forma cooperativa en la búsqueda del esclarecimiento de los hechos comunicados.
- Derecho a la información. Con carácter general, las partes tienen derecho a conocer todo momento la información sobre la tramitación del protocolo en virtud de las particularidades que se establecen en los procedimientos Tipo I y Tipo II. Esta información será facilitada por la Comisión Confidencial.
- Derecho a la presunción de inocencia. A lo largo de todo el procedimiento, se tendrá en cuenta la presunción de inocencia, como recoge el artículo 24.2 de la Constitución Española.
- Obligación de abstención y Derecho de recusación. Las personas representantes de la Oficina para la Igualdad, el Área de Salud y Prevención y la persona titular de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género y las personas integrantes de la comisión creada en el marco de este protocolo, tendrán obligación de abstención, pudiendo ser recusadas, en su caso, en los supuestos establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 7. Unidades responsables de la recepción de la queja/denuncia

Las unidades responsables de la recepción inicial de la queja/denuncia serán la Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención.

Tras la recepción se procederá a la tramitación por parte de la que se denominará Comisión Confidencial.

Artículo 8. Composición de la Comisión Confidencial

1.- La Comisión Confidencial tiene como objetivo principal coordinar la recepción de la queja/denuncia, así como su tramitación en primera instancia.

2.- Se trata de un órgano colegiado conformado por:

- La persona titular de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género o Vicerrectorado competente en la materia.

- Una persona representante de la Oficina para la Igualdad.
- Una persona representante del Área de Salud y Prevención.
- En el caso de que la persona o personas objeto de la queja/denuncia sea Personal de Docente e Investigador o Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios, una persona con funciones directivas en materia de Recursos Humanos en representación de cada uno de los sectores: personal PDI y personal PTGAS.
- En el caso de que la persona o personas objeto de la queja/denuncia sea estudiante, una persona representante del estudiantado propuesta por el Consejo de Estudiantes.

Asimismo, no podrán formar parte de la Comisión Confidencial las personas que se encuentren involucradas en un proceso de queja/denuncia objeto del presente protocolo o que estén incurso, como parte denunciada, o hayan resultado sancionadas en cualquier proceso disciplinario o judicial, por hechos incluidos en el objeto del presente Protocolo.

Puntualmente se podrá invitar a personas especialistas en la materia de aplicación de este protocolo, si así se estimase, que tendrá voz, pero no voto.

3.- En caso de que, tras ser nombrada alguna persona se detecte la existencia de causa legal de incompatibilidad de ejercicio de su función en esa comisión, se nombrará una suplencia.

Artículo 9. Funciones de la Comisión Confidencial

Serán funciones de la Comisión Confidencial las siguientes:

- a) Informar sobre la existencia y los procedimientos previstos en el protocolo a toda la comunidad universitaria que lo requiriese.
- b) Acusar recibo de las quejas/denuncias relacionadas con el ámbito de aplicación de este protocolo procedentes de la Oficina para la Igualdad o del Área de Salud y Prevención.
- c) Atender y orientar a las personas interesadas.
- d) Asesorar a las personas interesadas de las distintas instancias a las que podría acudir, así como las vías de acceso a los servicios correspondientes: tribunales de justicia, centros especializados, inspección de trabajo y seguridad social, defensoría del pueblo, etc.
- e) Elaborar las actas e informes pertinentes en base a sus actuaciones.
- f) Intervenir de forma directa en la recogida y recopilación de información de los hechos.
- g) Diseñar los planes de intervención en los que se recojan las medidas proactivas de prevención y las medidas organizativas necesarias para afrontar de manera efectiva las posibles situaciones que sean objeto de tratamiento por parte de la comisión en cada momento.
- h) Mantener una comunicación fluida y una coordinación constante con la Defensoría Universitaria y Secretaría General, informándoles sobre las vías de resolución y tipos de procedimientos previstos. Asimismo, deberá derivar a estas instancias los expedientes que no correspondan a las competencias de la Comisión Confidencial.

- i) Derivar a la Unidad de Inspección de Servicios aquellos expedientes que no estén dentro de las competencias de la Comisión Confidencial, en base a lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Unidad de Inspección de Servicios de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, sin perjuicio de que la Comisión Confidencial pueda seguir ejerciendo en paralelo su labor con respecto a la persona interesada de acuerdo con los apartados anteriores.
- j) Asimismo, cuando de la instrucción de un procedimiento resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

En cualquier caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 10. Inicio de las actuaciones

1.- Las actuaciones de prevención terciaria recogidas en este protocolo se iniciarán por la remisión de una queja/denuncia a cualquiera de las dos unidades receptoras (anexo I).

2.- Para que no figuren datos personales, la unidad receptora, al recibir la queja/ denuncia, asignará un código alfanumérico a cada una de las partes.

3.- La comunicación podrá ser presentada por:

- La persona o personas interesadas.
- Cualquier persona de la comunidad universitaria del ámbito de aplicación de este protocolo que pudiera tener conocimiento de una presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género.

4.- Los canales de comunicación, que serán previos, pero no sustitutorios a la queja/ denuncia del protocolo, serán los siguientes:

- Presencialmente en la Oficina para la Igualdad o el Área de Salud y Prevención.
- Por teléfono a la Oficina para la Igualdad o al Área de Salud y Prevención.
- Por correo electrónico dirigido a la dirección electrónica institucional infoigualdad@upo.es indicando en el asunto "Cita previa protocolo".
- Buzón habilitado en la web.

5.- Recibida la información por cualquiera de estos canales de comunicación, se dará respuesta con la máxima eficacia y diligencia desde el Área de Salud y Prevención o la Oficina para la Igualdad dando cita presencial a la persona o personas interesadas con la Comisión Confidencial.

6.- El plazo establecido para cita de primera acogida tendrá una duración máxima de 5 días hábiles a contar desde la petición de cita con la CC.

7.- No serán admitidas a trámite las quejas/denuncias anónimas.

8.- En caso de agresión en el campus se deberá llamar con carácter de urgencia al Servicio de Vigilancia 616 462 255, para que se puedan activar los procedimientos de urgencia necesarios para la protección de la integridad física de la persona y seguridad. El Servicio de Vigilancia de la universidad en el caso de producirse esta situación se pondrá en contacto con los dispositivos policiales pertinentes para que se personen en el lugar de los hechos.

Artículo 11. Primera acogida

La Comisión Confidencial, en esta primera acogida, el día y hora acordados, informará a la persona o personas interesadas sobre el carácter confidencial del acto y sobre cada una de las funciones de su competencia, haciendo especial hincapié en el procedimiento de actuación previsto en el ámbito de aplicación de este protocolo, así como de los organismos y recursos externos disponibles y las distintas instancias a las que se podría acudir (tribunales de justicia, centros especializados, inspección de trabajo y seguridad social, etc.).

Artículo 12. Procedimiento de actuación: admisión a trámite o archivo

Tras el análisis inicial de la información facilitada, la Comisión Confidencial decidirá la continuidad o no del procedimiento a través de dos vías alternativas: admisión a trámite o archivo. En caso de admisión a trámite, corresponde a la Comisión Confidencial la definición del tipo de procedimiento de que se trate.

Artículo 13. Admisión a Trámite.

1. La admisión a trámite lleva aparejada una doble tipología de procedimientos en función de la situación de queja/denuncia realizada. El procedimiento Tipo I da cobertura a situaciones que pueden ser resueltas de común acuerdo con la parte que solicita la atención, adoptando medidas organizativas que den respuesta a la solicitud realizada y sin necesidad de recopilar información adicional ni dar audiencia a la persona objeto de la queja/denuncia. El procedimiento Tipo II, por su parte, además de incluir medidas organizativas, en su caso, lleva implícita la necesidad de cumplimentación por la persona interesada, del anexo II a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Universidad Pablo de Olavide, por tratarse de una situación que pudiera exigir, a juicio de la comisión, la apertura por parte del órgano competente, de expediente informativo o disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, o cualquier otra discriminación o violencia. En consecuencia, en caso de activarse este procedimiento sería necesario dar audiencia a la persona objeto de la queja/denuncia.
2. Admitida a trámite la queja/denuncia se procederá, en un plazo máximo de 10 días hábiles, a contactar con las personas interesadas, poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación). Dentro del mismo plazo, en caso de tratarse de procedimiento Tipo II, será necesario igualmente contactar con la persona objeto de la queja/denuncia dándole traslado.
3. La apertura de cualquier procedimiento administrativo, informativo, disciplinario o judicial determinará de inmediato el archivo del expediente abierto, salvo en lo que concierne, si fuera el caso, al Plan de Medidas Organizativas.

Artículo 14. Procedimiento Tipo I

1. El procedimiento Tipo I tiene como objeto la elaboración del Plan de Medidas Organizativas que dé respuesta a la solicitud realizada para aquellas situaciones en la que, de acuerdo con la persona interesada, pueda ser resuelta de manera directa conforme a medidas alternativas de solución que se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia, previstos en el artículo 5 de la Ley de Convivencia Universitaria, y en coordinación con los órganos competentes que las relacionan en la universidad. Asimismo, quedan excluidos de esta vía alternativa de resolución los comportamientos, conductas y omisiones señaladas en el artículo 23.2. de las Normas de Convivencia de la UPO.

2. Al tratarse de un procedimiento cuya finalidad es dar una respuesta directa, no exige recopilar información adicional ni dar audiencia a la persona sobre la que se efectúa la queja/denuncia. En consecuencia, las medidas organizativas que se propongan siempre tendrán por objeto a la persona que realiza la queja/denuncia, y en ningún caso podrán ejercerse sobre la persona objeto de la queja/denuncia.
3. Finalizado y adoptado el denominado Plan de Medidas Organizativas, la Comisión Confidencial elaborará un *Informe de Conclusiones* que pondrá fin al procedimiento.
4. El informe será remitido a las personas interesadas, en función del procedimiento, y a la Rectora o al Rector. En caso de que se considere oportuno, será enviado también a las instancias que puedan tener algún tipo de competencia en las medidas adoptadas, así como a Defensoría Universitaria y Secretaría General.

Artículo 15. Procedimiento Tipo II

1. El procedimiento Tipo II tiene como objeto la derivación a la Unidad de Inspección de Servicios para que inicie, en su caso, el expediente informativo o disciplinario que pudiera corresponder en función de la queja/denuncia presentada. En paralelo, en caso de ser necesario, la Comisión Confidencial puede elaborar el correspondiente Plan de Medidas Organizativas, de común acuerdo con la persona interesada y en coordinación con la Unidad de Inspección de Servicios. En este caso, al tratarse de un procedimiento en el que se da audiencia a la persona objeto de la queja/denuncia, las medidas organizativas sí podrían tener efectos sobre la misma.
2. La iniciación del procedimiento, en este caso, se realizará mediante formalización por Registro de Electrónico de la Sede Electrónica de la Universidad, seleccionando la opción “Modelo de Instancia Genérica”, adjuntando el anexo II de este protocolo disponible en las páginas web de la Oficina para la Igualdad y del Área de Salud y Prevención, dirigido a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género. Una vez recepcionada por Registro Electrónico se le asignará el mismo código alfanumérico que le asignase la CC en la primera acogida, como garantía de confidencialidad.
3. La presentación de esta solicitud implica la aceptación y la autorización para que los datos personales sean utilizados por la Universidad Pablo de Olavide, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con el único fin de su adecuada gestión.
4. Una vez recepcionada la solicitud, la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, lo comunicará en un plazo máximo de 5 días hábiles, a la CC.
5. La CC, en el marco de sus funciones, recabará la información necesaria solicitando a las partes que realicen un relato por escrito como forma de contar los hechos que resulten relevantes y elaborará, en su caso, el correspondiente Plan de Medidas Organizativas.
6. Finalizado y adoptado el Plan de Medidas Organizativas, la Comisión Confidencial elaborará un *Informe de Conclusiones* que pondrá fin al procedimiento, suspendiendo toda actividad de recogida de información una vez que el caso sea derivado, salvo en lo relacionado con sus funciones de seguimiento y control.

7. El *Informe de Conclusiones* será remitido a las personas interesadas y formará parte del expediente que la comisión remitirá a la Unidad de Inspección de Servicios, evitando de esta manera la revictimización de la persona. En caso de que se considere oportuno, será remitido también a las instancias que puedan tener algún tipo de competencia en las medidas adoptadas, así como a Defensoría Universitaria y Secretaría General.

Artículo 16. Medidas proactivas y organizativas

1. Dado el carácter preventivo y no sancionador de este protocolo, para evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género, así como cualquier otro tipo de violencia o discriminación objeto de este protocolo en la Universidad Pablo de Olavide, se establecerán las medidas necesarias para afrontar de la manera más efectiva posible, las situaciones comunicadas. Estas medidas proactivas, así como las medidas organizativas que se consideren, en su caso, tendrán como fin prevenir y evitar el agravamiento de la situación de queja/denuncia, siendo su carácter provisional y siempre de acuerdo con la persona que presente la queja/denuncia. Estas medidas quedarán reflejadas en el que se denominará *Plan de Medidas Organizativas*.

2. Se entenderán por medidas organizativas, si procede y siempre que fuese posible, entre otras, 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, siempre que sea posible;
- coordinación con el servicio de vigilancia de la UPO;
- cualquier otra que se considere tras la recogida y recopilación de información de los hechos, al tratarse esta de una lista no exhaustiva.

Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones mientras se aplica la vía prevista de resolución y procedimiento que se articule, en virtud del protocolo. En ningún caso estas medidas se entenderán como un menoscabo de las condiciones en que se desarrollen trabajo o estudios, ni de las condiciones salariales de la persona que presenta la queja/denuncia.

3. Las medidas organizativas de aplicación serán las propuestas por la Comisión Confidencial de acuerdo con la persona interesada que comunica la queja/denuncia. El servicio/unidad/área/centro/facultad al que pertenezcan las partes serán informados y deberán dar cumplimiento a las medidas previstas. Estas medidas quedarán recogidas en el Plan de Medidas Organizativas con el objetivo de afrontar de manera efectiva las posibles situaciones de acoso en el caso de que lleguen a producirse. Este Plan de Medidas Organizativas será firmado por los órganos a los que se adscriban las partes para garantizar su ejecución.

4. Los órganos o sectores a los que se adscriban las partes tendrán la obligación de dar cumplimiento a las medidas organizativas previstas en el informe pertinente emitido por la Comisión Confidencial. Estas medidas serán de obligado cumplimiento y tendrán un carácter provisional. Se valorará la eficacia y duración de las medidas aplicadas, no pudiendo ser estas una solución permanente.

5. Entre las medidas proactivas a desarrollar, 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 revictimización o victimización secundaria a lo largo del proceso. Asimismo, 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.

Artículo 17. Informe de Conclusiones

1. Al finalizar las actuaciones necesarias para recabar la información necesaria que permita el estudio objetivo de los hechos, la CC emitirá un informe motivado, con las conclusiones y recomendaciones y medidas propuestas que se deriven de la misma.
2. El informe, elaborado por la CC deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:
 - Identificación de las partes.
 - Relación nominal de las personas que hayan participado la recopilación de información y en la elaboración del informe.
 - Antecedentes del caso y circunstancias.
 - Plan de Medidas Organizativas, cuando proceda. En este caso, también se hará constar la manifestación expresa de la persona interesada de valorar una resolución alternativa del conflicto (ejemplos: facilitación de encuentro dialogado, carta de perdón, etc.).
 - Conclusiones.
 - Recomendaciones/Medidas propuestas.

3. El informe deberá ser emitido y remitido en un plazo común no superior a 15 días hábiles, salvo excepciones justificadas.

Artículo 18. Seguimiento y control

La Comisión Confidencial registrará los informes elaborados y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas, si se considerase necesario, que variará según las características del expediente.

Asimismo, en la Oficina para la Igualdad se llevará un registro, con carácter confidencial, de las quejas/denuncias recibidas, así como de las actuaciones y medidas adoptadas para facilitar su evaluación.

La Defensoría Universitaria incorporará en su informe anual las quejas/denuncias recibidas en el marco de este protocolo, incorporando información agregada sobre los sectores universitarios a los que pertenezcan las personas interesadas.

Artículo 19. Archivo

Se procederá al archivo de la queja/denuncia presentada cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Desistimiento de la persona que presente la queja/denuncia.
- b) Falta de objeto: cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este protocolo.
- c) Cuando en la queja/denuncia planteada la CC apreciase que, por la gravedad de los hechos comunicados, sea necesaria la interposición de una denuncia en las instancias judiciales competentes. En este caso propondrá a la Rectora o al Rector la adopción de medidas cautelares y el traslado urgente a Ministerio Fiscal, dado el carácter preventivo y no sancionador del protocolo.

En todo caso se emitirá informe motivado y se archivará el expediente, indicando los pasos a seguir por la persona o personas interesadas.

Artículo 20. El papel de la Representación Sindical

En la aplicación de este protocolo, es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención y su labor en esta materia, realizando tareas y acciones de sensibilización e información, así como prestando apoyo y acompañamiento quienes expresamente lo soliciten.

La representación sindical de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la UPO podrá recibir, previa solicitud, información anual sobre el número de veces que se ha activado este protocolo, evitando siempre que esta información contenga datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones.

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales tendrá el deber de sigilo y confidencialidad respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Todas las personas contribuirán, en cualquier caso, a garantizar un entorno en el que se respete la dignidad del personal, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa aplicable.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Centros de prácticas

La Universidad Pablo de Olavide incluirá una cláusula en los convenios de colaboración con los centros de prácticas en la que se informe de la existencia de este protocolo.

Disposición adicional segunda. Evaluación y seguimiento del protocolo

La Oficina para la Igualdad y el Área de Salud y Prevención de la Universidad Pablo de Olavide realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo para detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia frente a las posibles situaciones de violencia, discriminación o acoso sexual o por razón de sexo, por orientación e identidad sexual y expresión de género en la Universidad Pablo de Olavide

Disposición adicional tercera. Vigencia y revisión del protocolo

El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BUPO y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.

Disposición adicional cuarta. Acciones legales

La aplicación del presente Protocolo no impedirá que las personas interesadas puedan recurrir a emprender las acciones legales que consideren oportunas en cualquier vía (civil, penal, contencioso administrativo, etc.). Dichas acciones deberán ser comunicadas a cualquiera de las unidades receptoras, pues determinarán automáticamente el archivo o suspensión de cualquiera de los procedimientos articulados en este Protocolo, manteniéndose, en su caso, las medidas preventivas que la UPO haya podido adoptar hasta que haya resolución judicial.

Disposición adicional quinta. Derogación

Queda derogado el "Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los centros vinculados a la misma", publicado en BUPO el 23 de noviembre de 2016.

**ANEXO I
SOLICITUD DE ADMISIÓN A TRÁMITE**

PERSONA SOLICITANTE

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

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por orientación e identidad sexual	<input type="checkbox"/> Por expresión de género	<input type="checkbox"/> Otros (Especificar)
---------------------------------	--	---	--	--

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
NIF	
Sexo/Género	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Área/Unidad/Departamento/ Centro/Departamento/Servicio	

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

<input type="checkbox"/> Persona interesada	<input type="checkbox"/> Vicerrectorado de Profesorado	<input type="checkbox"/> Responsable de Área/Unidad/Centro/Departamento/Servicio
<input type="checkbox"/> Testigo	<input type="checkbox"/> Vicerrectorado de Estudiantes	<input type="checkbox"/> Representante de la Junta de Personal/Comité de Empresa PDI/PAS
<input type="checkbox"/> Dirección de RRHH	<input type="checkbox"/> Representante del CEUPO	<input type="checkbox"/> Otros

DATOS DE LA PERSONA INTERESADA (En el caso de que no sea la persona solicitante)

Nombre y apellidos	
NIF	
SEXO	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Área/Unidad/Departamento/ Centro/Departamento/Servicio	
---	--

VINCULACIÓN DE LA PERSONA INTERESADA CON LA UNIVERSIDAD

<input type="checkbox"/> Personal Funcionario	<input type="checkbox"/> Personal Interino	<input type="checkbox"/> Personal Becario
<input type="checkbox"/> Personal Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Personal Laboral Interino	<input type="checkbox"/> Estudiante
<input type="checkbox"/> Otros		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las partes, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles personas testigos e identificación de la persona objeto de la queja/denuncia.

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

En caso afirmativo, especificar:

--

SOLICITUD

Solicito la admisión a trámite del procedimiento de acuerdo al Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide.

LOCALIDAD Y FECHA

Nombre y Apellidos

FIRMA

Cláusula específica de medidas de protección

Se velará porque tanto las partes, como las personas implicadas, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalias, aplicándose los términos previstos en la normativa vigente contra quienes así lo hicieren.

CÓDIGO ALFANUMÉRICO ASIGNADO (a rellenar por la CC)

CÓDIGO

Los datos personales, aportados en la solicitud, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la Universidad Pablo de Olavide, con sede en la Ctra. de Utrera, Km 1, 41013 Sevilla, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO II
SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO TIPO II

PERSONA SOLICITANTE

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

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por orientación e identidad sexual	<input type="checkbox"/> Por expresión de género	<input type="checkbox"/> Otros (Especificar)
---------------------------------	--	---	--	--

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
NIF	
Sexo/Género	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Área/Unidad/Departamento/Centro/Departamento/Servicio	

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

<input type="checkbox"/> Persona interesada	<input type="checkbox"/> Vicerrectorado de Profesorado	<input type="checkbox"/> Responsable de Área/Unidad/Centro/Departamento/Servicio
<input type="checkbox"/> Testigo	<input type="checkbox"/> Vicerrectorado de Estudiantes	<input type="checkbox"/> Representante de la Junta de Personal/Comité de Empresa PDI/PAS
<input type="checkbox"/> Dirección de RRHH	<input type="checkbox"/> Representante del CEUPO	<input type="checkbox"/> Otros

DATOS DE LA PERSONA INTERESADA (En el caso de que no sea la persona solicitante)

Nombre y apellidos	
NIF	
SEXO	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

VINCULACIÓN DE LA PERSONA INTERESADA CON LA UNIVERSIDAD

<input type="checkbox"/> Personal Funcionario	<input type="checkbox"/> Personal Interino	<input type="checkbox"/> Personal Becario
<input type="checkbox"/> Personal Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Personal Laboral Interino	<input type="checkbox"/> Estudiante
<input type="checkbox"/> Otros		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las partes, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles personas testigos e identificación de la persona objeto de la queja/denuncia.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

En caso afirmativo, especificar:

SOLICITUD

Solicito la activación del procedimiento Tipo II del Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide.

LOCALIDAD Y FECHA

Nombre y Apellidos

FIRMA

Cláusula específica de medidas de protección

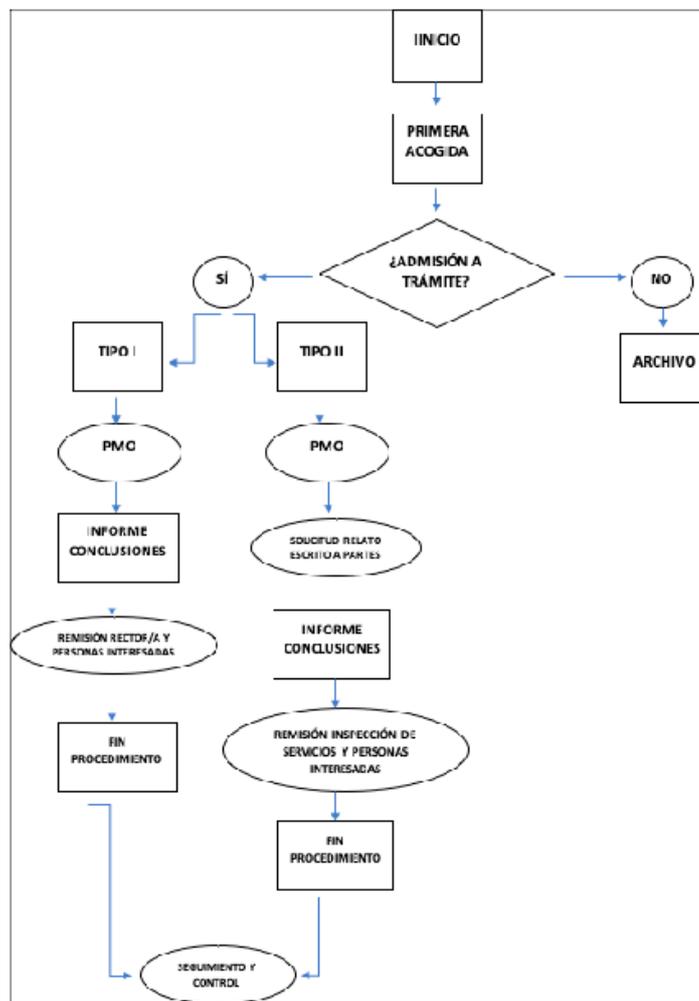
Se velará porque tanto las partes, como las personas implicadas, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalias, aplicándose los términos previstos en la normativa vigente contra quienes así lo hicieren.

CÓDIGO ALFANUMÉRICO ASIGNADO (a rellenar por la CC)

CÓDIGO

Los datos personales, aportados en la solicitud, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la Universidad Pablo de Olavide, con sede en la Ctra. de Utrera, Km 1, 41013 Sevilla, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO III
FLUJO GENERAL DEL PROCESO



ANEXO IV
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Nombre y apellidos _____
DNI / Pasaporte _____

Manifiesto que:

1. He recibido de la Comisión Confidencial, toda la información necesaria, de forma confidencial, clara, comprensible y satisfactoria sobre la naturaleza y propósito de los objetivos, procedimientos y temporalidad que se seguirán en el desarrollo de la tramitación del procedimiento del Protocolo para la Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide, aplicándose al efecto la obligación de confidencialidad de este protocolo.

2. Que, una vez que he recibido información en los términos antes indicados, ACUERDO Y COMPROMETO que la Comisión Confidencial de la Universidad Pablo de Olavide, tendrá conocimiento de mi testimonio para obrar conforme a lo dispuesto en el Protocolo y en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. Que, durante todo el procedimiento, todas las personas implicadas en el mismo guardarán la más estricta confidencialidad de conformidad con lo dispuesto en el protocolo.

4. Asimismo, conozco que el presente consentimiento PODRÁ SER REVOCADO LIBREMENTE, en cualquier momento, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

5. Igualmente, se me ha informado de:

- Que en cumplimiento del Reglamento general de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos personales que facilito se recogerán de un fichero cuya responsable es la Comisión Confidencial de la Universidad Pablo de Olavide. Los datos se recogerán con la única finalidad de elaborar los documentos derivados de este procedimiento.

- Que han sido adoptadas las medidas de seguridad que estén a alcance para proteger la inviolabilidad de los datos personales en las instalaciones, sistemas y ficheros, los cuales sólo podrán ser revelados a las autoridades públicas competentes en caso de que le sean requeridos de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

6. La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se

mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del procedimiento, por lo que se garantiza que, tras la finalización de este, se guardará secreto profesional respecto de la información confidencial y de los datos de carácter personal que se hayan podido conocer durante la realización del mismo.

Tomando ello en consideración, por el presente documento, expresamente

CONSIENTO que la Comisión Confidencial de la Universidad Pablo de Olavide, sea concedora de mi testimonio para obrar conforme a lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género de la Universidad Pablo de Olavide, y me COMPROMETO a guardar la más estricta confidencialidad de conformidad con lo dispuesto en el mismo protocolo.

En _____, a ____ de _____ de _____

Fdo.:

Cláusula específica de medidas de protección

Se velará porque tanto las partes, como las personas implicadas, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalias, aplicándose los términos previstos en la normativa vigente contra quienes así lo hicieren.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

II. Resoluciones del Rector.

ANEXO V

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión Confidencial de la Universidad Pablo de Olavide

EXPONE

Que en fecha _____

- Nombre y Apellidos _____
con DNI/NIE _____
- Nombre y Apellidos _____
con DNI/NIE _____

HECHOS

PRIMERO.-

SEGUNDO.-

Con base a lo anteriormente expuesto, la Comisión:

RESUELVE

PRIMERO.-

SEGUNDO.-

Nombre y firma de las personas de la Comisión Confidencial de la Universidad Pablo de Olavide

- Nombre y Apellidos _____
con DNI/NIE _____
Fdo.
- Nombre y Apellidos _____
con DNI/NIE _____
Fdo.

Los datos personales, aportados en la solicitud, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la Universidad Pablo de Olavide, con sede en la Ctra. de Utrera, Km 1, 41013 Sevilla, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO V

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

Resulta complejo y limitante proponer un listado de posibles conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación e identidad sexual y/o expresión de género. A modo de ejemplo, no exhaustivo, se provee de un listado de comportamientos y actitudes con una finalidad meramente orientativa.

A) Situaciones constitutivas de 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.

B) 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, bifobo o cualquier otro tipo que atente contra los derechos humanos y la dignidad de las personas LGTBQ+.
- 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 intéfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

C) Situaciones que pueden ser constitutivas de 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 aquella, pudiendo enviarse en su nombre material comprometedo.
- 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.