

Resolución Rectoral de 23 septiembre de 2016, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 22 de junio de 2016 del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Pablo de Olavide sobre el 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.

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Asimismo, en su artículo 9.2 prescribe a los poderes públicos, por una parte, el deber indeclinable de promover las condiciones materiales de posibilidad para que la libertad y la igualdad de todos los sujetos sean reales y efectivas; y, por consiguiente, de remover las dificultades que obstan la plenitud de aquéllas; y, por otra, la obligación de facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En esta misma línea, el artículo 10.1 de la Constitución impone con carácter general el deber de proteger la dignidad de las personas afectadas por tratos discriminatorios.

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, 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 los trabajadores y empleados públicos, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95.2 b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta muy grave toda actuación que contraiga discriminación, ya fuere de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, amén de las descritas en las normas reguladoras de los distintos órdenes jurisdiccionales, y haciéndose eco del compromiso recogido en el I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, desde la Secretaría General y el Vicerrectorado de

Cultura y Compromiso Social se consideró oportuno promover la elaboración de un Protocolo para la prevención y/o erradicación de las conductas de acoso en la Universidad Pablo de Olavide. Al fin y al cabo, el mandato del legislador, en este punto, está orientado a conseguir fines concretos, lo que se sintetiza en la búsqueda de operatividad. Quiere esto decir que solo puede haber inteligencia en este tipo de iniciativas si estas se contextúan, no sólo en el marco de sus condiciones de producción legislativa, sino dentro del orden de la praxis y de la experiencia procesal concreta, esto es, de su efectiva aplicación dentro de las distintas organizaciones.

En este contexto, corresponde a este Rectorado, de conformidad con lo previsto en el art. 32.1 de los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, la dirección e impulso de las atribuciones en materia de relaciones laborales y/o estatutarias. En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Comisión de Igualdad de Género y su posterior aprobación por el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Pablo de Olavide, este Rectorado de mi cargo resuelve:

PRIMERO.- Aprobar y publicar el Acuerdo alcanzado por el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Pablo de Olavide sobre el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y los organismos vinculados a ella, así como el texto del mismo, 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 para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 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 al presente 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 publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, de conformidad con el artículo 8.3 de la Ley 29/1998, de 3 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (B.O.E. 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 cuyo caso no cabrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y siguientes de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

En Sevilla a 23 de septiembre de 2016

El RECTOR

Vicente Carlos Guzmán Fluja

ACUERDO DE 22 DE JUNIO DE 2016, DEL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE «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»

La Comisión para la igualdad de género de la Universidad Pablo de Olavide, dio su conformidad al texto elaborado sobre 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», con la consiguiente elevación del texto propuesto a este Comité para su ratificación definitiva y formal, dando así cumplimiento al mandato del art. 62 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .

Es por esto que, el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

ACUERDA

Primero.- Aprobar el “Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide”, cuyo texto se acompaña.

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

INDICE

1. Introducción
 - 1.1. Marco normativo de referencia
 - 1.2. Declaración de principios
2. Objeto, definiciones y ámbito de aplicación
 - 2.1. Objeto
 - 2.2. Definiciones
 - 2.3. Ámbito de aplicación
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo
 - 3.1. Sensibilización e información
 - 3.2. Formación
 - 3.3. Otras medidas de prevención: estudios y evaluación
4. Procedimiento de actuación
 - 4.1. Órganos encargados de aplicar este protocolo
 - 4.2. Iniciación del procedimiento
 - 4.2.1. Solicitud
 - 4.2.2. Evaluación inicial
 - 4.2.3. Medidas cautelares de protección
 - 4.3. Tramitación del procedimiento
 - 4.3.1. Instrucción
 - 4.3.2. Resolución
 - 4.4. Seguimiento y control
5. Garantías
6. Evaluación y seguimiento del protocolo
7. Vigencia y revisión del protocolo
8. Anexos
 - Anexo I. Comisión de Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo (CEIA).
 - Anexo II. Relación (no exhaustiva) de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo
 - Anexo III. Formulario de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo

1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y en virtud de este derecho, la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se compromete a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por medio del presente Protocolo, como instrumento para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, sin perjuicio de que se puedan implementar otras medidas complementarias para garantizar la debida protección frente a cualquier práctica de este tipo.

La Universidad Pablo de Olavide está comprometida desde su creación con impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión universitarias, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad y concretamente en atención al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por ello, 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 la actividad de esta institución, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la no discriminación indirecta, definida como *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”* (La Universidad Pablo de Olavide y su compromiso con la igualdad).

De acuerdo con este marco y con el fin de procurar un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada y los principios enunciados para abordar la igualdad y la no discriminación en el ámbito universitario sean una realidad social, la Oficina para la Igualdad de esta institución, impulsa la elaboración y puesta en marcha de este Protocolo, recogido como un objetivo preferente en su I Plan Igualdad 2013-2015, y respondiendo a la normativa legislativa citada anteriormente, así como en virtud de lo previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía, y en las distintas exigencias de la normativa nacional y comunitaria en la materia.

1.1. Marco normativo de referencia

Ámbito Nacional.

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado, modificado por el 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 u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el 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 (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, uno de los compromisos que contempla es la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

Ámbito Autonómico.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 3 recoge los conceptos de la norma nacional casi en sus mismos términos, y su artículo 30 establece lo siguiente: 1. “Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive; 2. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación; 3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares; 4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; 5. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos; 6. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

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

Ámbito Comunitario e Internacional.

En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

Finalmente, cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Ante todo este conjunto de mandatos legales y del marco de la Política de Igualdad de la universidad, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, se ha promovido la elaboración del presente Protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pablo de Olavide, que ha sido negociado con todos los sectores representantes de la universidad y aprobado por el Consejo de Gobierno.

1.2. Declaración de principios

La Universidad Pablo de Olavide establece la siguiente declaración de principios en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Manifestar el rechazo más absoluto y tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo o la persona presuntamente acosadora, 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, creando un entorno exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la

- resolución de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.
- Asegurar una atención particular a las diferentes situaciones en la que se encuentran las personas afectadas por el acoso sexual o por razón de sexo, comprendiendo las peculiaridades de cada caso, a través de la intervención coordinada de diferentes servicios de la Universidad.
 - Concienciar sobre los fenómenos de acoso sexual o por razón de sexo, y exteriorizar de forma clara el completo rechazo de la existencia de cualquier tipo de fenómeno que pueda atentar a la dignidad de las personas.
 - Desarrollar acciones de prevención del fenómeno de acoso sexual o por razón de sexo y de difusión de las medidas incluidas en este Protocolo.
 - Realizar tanto un diagnóstico del fenómeno de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad Pablo de Olavide, como una evaluación y análisis de la incidencia de las medidas propuestas en este protocolo.
 - La Universidad Pablo de Olavide se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como en el acompañamiento en los procedimientos que se inicien al efecto.
 - Nombrar una Comisión para la evaluación e intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo (CEIA).
 - Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.
 - Reconocer el papel fundamental de la Oficina para la Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad, como servicios que asumirán las funciones de desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, de informar y asesorar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta universidad.

2. OBJETO, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Objeto

El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención e intervención ante posibles conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad Pablo de Olavide, así como el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz para resolver las reclamaciones que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

2.2. Definiciones

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

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

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el Anexo I se enumera una serie de conductas que podrían incluirse dentro del acoso sexual y por razón de sexo.

2.3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que forme parte de la Universidad pablo de Olavide.

Con carácter general, el ámbito de aplicación de Protocolo será:

- a) Personal docente e investigador.
- b) El personal de administración y servicios.
- c) Estudiantes.
- d) Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Pablo de Olavide, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- e) Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UPO por un contrato de prestación de obra o servicio.

Se prestará especial atención a la posición de inferioridad en el orden jerárquico de la persona que sufra acoso sexual o por razón de sexo.

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

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria de la UPO puede presentar una reclamación o denuncia relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.

La Universidad Pablo de Olavide pondrá a disposición de las personas afectadas, de los recursos necesarios, materiales y humanos, para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria en la aplicación de este Protocolo.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Universidad Pablo de Olavide, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la Oficina para la Igualdad, así como los diferentes órganos colegiados y unipersonales, impulsará acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención, información, formación, sensibilización y detección de cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el objeto de erradicar este tipo de comportamientos en el ámbito universitario implantando las siguientes medidas:

3.1. Sensibilización e Información.

1. Plan de comunicación.

Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de los siguientes canales de comunicación:

- a) Inclusión del Protocolo en la Página web de la Universidad, específicamente en el entorno de la Oficina para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UPO, donde se podrá descargar el documento.
- b) Difusión por correo electrónico a través del Administrador del Correo y avisos en el Campus Virtual, que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como dónde encontrarlo en el espacio web.
- c) Inclusión de información sobre el protocolo en una “Guía de acogida para el personal de la Universidad de la UPO”, dirigida al PAS y al PDI.
- d) Inclusión de información sobre el Protocolo en la “Guía del estudiante”, dirigida al alumnado de nuevo ingreso.

2. Campañas informativas y de sensibilización.

Con objeto de sensibilizar e informar a la comunidad universitaria ante el acoso sexual y por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones, la Universidad Pablo de Olavide realizará campañas específicas periódicas.

Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del

incumplimiento del Protocolo. Difusión del Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras de la Universidad Pablo de Olavide.

El presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad Pablo de Olavide, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

3.2. Formación.

1. Desarrollo de programas formativos destinados al PAS, PDI y Estudiantes.

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo dirigidos al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador.

Esta medida incluye:

- a) Realización de cursos específicos dirigidos al PDI, al PAS y a los estudiantes
- b) Realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto en el PDI como en el PAS.
- c) Realización de cursos específicos dirigidos a las y los representantes sindicales electos, tras cada proceso de elecciones sindicales.
 - Programas de formación específicos para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las personas afectadas por acoso sexual o por razón de sexo, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben de actuar cada una de las partes implicadas.
 - Programas de formación destinados al alumnado.

2. Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo dirigidos al alumnado.

Esta medida incluye:

- a) Realización de cursos específicos a través de las actividades, en su caso, con reconocimiento de créditos.
- b) Realización de cursos específicos dirigido a los alumnos y alumnas que realizan labores de representación en la Oficina para la Igualdad, en el Consejo de Estudiantes, así como en las delegaciones de los Centros de la Universidad.
- c) Los integrantes de la Comisión recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre hombres y no discriminación por razón de sexo.

3.3. Otras medidas de prevención: estudios y evaluación

El presente Protocolo incluye como medida de prevención la evaluación de los riesgos psicosociales, atendiendo especialmente a aquellos factores que pueden favorecer conductas de acoso sexual o por razón de sexo o que pudieran derivar en ellas.

Para tal fin se considerará:

- a) La elaboración de estudios y publicación de estadísticas, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual u por razón de sexo, manteniendo siempre el anonimato de las personas.
- b) Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implementación el presente Protocolo.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Órganos encargados de aplicar este Protocolo.

La Oficina para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asumirán para la aplicación del presente Protocolo las siguientes funciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

- a) Informar sobre los derechos de las personas que prestan servicios en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
- c) Fomentar actividades formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
- d) Realizar un estudio de los riesgos psicosociales que permitan conocer, sobre una base científica, cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras de la universidad más vulnerables de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- e) Recibir las quejas o denuncias por presunto acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Dar traslado a la CEIA cuando tenga conocimiento, por cualquier vía, de la existencia de alguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo
- g) Informar, asesorar, y acompañar a la persona que sufre acoso sexual o por razón de sexo de los distintos órganos a los que podría acudir: Defensor del Pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia, Centros especializados, etc.

4.2. Iniciación del procedimiento.

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debería llegar a reducir de forma sustancial el fenómeno del acoso sexual o por razón de sexo, este Protocolo proporciona cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los conflictos existentes.

4.2.1. Solicitud

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere receptora, perciba o sea concedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, lo podrán conocimiento de la Oficina para la Igualdad o el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si la formulación de la denuncia se realiza verbalmente a cualquier miembro de la Oficina para la Igualdad o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

En caso de formulación por escrito, en el Anexo III, de este Protocolo se incluye un formulario denuncia. El formulario, junto con la información adicional que se considere oportuna, se introducirá en un sobre cerrado y se dirigirá a la atención de la Oficina para la Igualdad o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que una vez realizada su recepción, le dará traslado a la CEIA.

En ningún caso, será objeto de tramitación denuncias anónimas.

Una vez recepcionada la denuncia se le asignará un código alfanumérico como garantía de confidencialidad.

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

La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo o suspensión de cualquiera de los procedimientos articulados en el Protocolo.

4.2.2. Evaluación inicial.

Recibida la denuncia por la CEIA, ésta se reunirá con el objeto de resolver, en un plazo máximo de 10 días hábiles, sobre la admisión a trámite de la denuncia. Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación por escrito de ésta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

Después de este primer contacto y usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la CEIA podrá:

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

- c) Admitida a trámite la denuncia se procederá, en un plazo máximo de 10 días hábiles para contactar con la persona afectada, poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

4.2.3. Medidas cautelares de prevención

Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la CEIA podrá solicitar a la Rectora o Rector la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de las mismas a otro puesto de trabajo. La asunción de esta medida cautelar requerirá informe previo de la persona responsable de la Unidad o del Departamento de la Universidad afectado. En el caso de que la persona responsable de la Unidad o del Departamento afectado sea una de las partes implicadas en la denuncia por un proceso de acoso sexual, este informe será elaborado por el/la Gerente y/o el Vicerrector/a de Profesorado en función de su competencia en el tema.

4.3. Tramitación del procedimiento.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia como la persona presuntamente acosadora pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo, por un/a delegado/a de prevención (se le facilitará la relación de delegados/as de Prevención) u otro/a acompañante a su elección.

4.3.1. Tramitación

- i. Admitida a trámite la denuncia, la CEIA iniciará el procedimiento con objeto de recabar la mayor información posible para poder efectuar una valoración del caso. Con esta finalidad, la CEIA efectuará un primer análisis del escrito presentado.
- ii. El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la persona afectada por acoso sexual o por razón de sexo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.
- iii. Como se establece en el punto anterior, la CEIA podrá citar a la persona afectada por acoso sexual o por razón de sexo para una primera entrevista,

así como a la parte denunciada. En esta fase, se ofrecerá a todas las partes la opción de presentar por escrito los hechos acaecidos o acudir personalmente a la misma. En caso de asistir a la entrevista, ésta será totalmente confidencial. La CEIA acordará qué miembro de la comisión realizará la entrevista, siempre propiciando un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos.

- iv. Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la CEIA podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todos los miembros de la comunidad universitaria estarán obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la CEIA y a guardar la debida confidencialidad.

4.3.2. Resolución

- i. La CEIA elaborará un informe en un plazo no superior a 20 días hábiles desde que termine la investigación. Dicho informe deberá ser el acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de la CEIA. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- ii. La CEIA citará a las partes por separado para comunicarle la propuesta de resolución y se les dará una copia de la misma tras firma de recepción, sin que esa firma suponga conformidad con el contenido del informe. Dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.
- iii. Una vez consideradas las alegaciones oportunas de las partes, el informe definitivo será remitido al Rector o Rectora, en el plazo de 15 días, para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.
- iv. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
 - Relación nominal de las personas que integran la CEIA e identificación de las personas presuntamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
 - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones.
 - Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
 - Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas, (la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo, en su caso).
 - Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

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

4.4. Seguimiento y control

La CEIA registrará los informes de conclusiones y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia por acoso.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso sexual y por razón de sexo para las personas que lo padecen, la universidad facilitará el acceso a los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. En caso de especial atención, se derivará a los recursos especializados existentes, tanto a nivel interno como externos a la universidad.

5. GARANTÍAS

1. Durante todo el procedimiento todas las personas consultadas o informadas durante la tramitación de una denuncia, guardarán la más estricta *confidencialidad* para respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

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

3. La investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, *celeridad* y sin demoras injustificadas, contribuyendo así a que el procedimiento pueda ser completado en el menor plazo posible.

4. El procedimiento debe garantizar la *imparcialidad* y un tratamiento justo de todas las personas afectadas. Se espera que todas ellas actúen de buena fe para su esclarecimiento.

5. La Universidad Pablo de Olavide garantizará que todas las personas que planteen una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo u otra discriminación, o aquellas que presten asistencia en el proceso, así como los miembros de la CEIA, no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable o represalia de cualquier tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

6. Los datos de carácter personal que se generen en aplicación a este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal.

6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales conjuntamente con la Oficina para la Igualdad 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 en la eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de género u otra discriminación en su ámbito de aplicación.

La Defensoría Universitaria incorporará en su informe anual las denuncias por acoso recibidas y las medidas de resolución propuestas por el CEIA. Según los informes y las evaluaciones se podrán realizar cambios, si son necesarios, al presente Protocolo para lograr sus objetivos.

7. 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.

ANEXO I.

LA COMISIÓN PARA LA EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (CEIA).

1. Definición de la CEIA

La CEIA es un órgano de carácter técnico y especializado en materia de evaluación, investigación, propuesta de soluciones y seguimiento de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

2. Composición de la CEIA.

La CEIA estará compuesta por personas con formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, y como se recogen en el Protocolo, se diseñarán los cursos de formación necesarios para aquellas personas que pudieran formar parte de la CEIA.

En la conformación de la CEIA, se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (Disposición Adicional 1ª LO 3/2007).

- El Director o Directora del Servicio de Prevención de la UPO o persona en quien delegue, quien la presidirá.
- La persona responsable de la Oficina para la Igualdad de la UPO.
- Un experto o experta en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Un representante de la parte social, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

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

La CEIA podrá recurrir a personas especialistas en materia de acoso sexual o incorporar a las personas especialistas en la materia que considere oportuno.

3. Régimen de funcionamiento de la CEIA.

1.- En lo no previsto por este protocolo la CEIA se regulará según:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.
- La normativa legal española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Será de aplicación a los miembros de la CEIA los supuestos de abstención o recusación contemplados en los arts. 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

4. Funciones

- a) Atender todas las denuncias que se presenten por acoso sexual o por razón de sexo.
- b) Investigar los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizar las oportunas entrevistas personales, así como practicar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.
- c) Recabar la información necesaria de los Servicios Universitarios correspondientes, que deberán colaborar con la CEIA cuando sea necesario.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- f) Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado a los órganos competentes.

ANEXO II

RELACION, NO EXHAUSTIVA, DE CONDUCTAS Y ACTITUDES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

A modo de ejemplo, no exhaustivo, se provee de un listado de comportamientos y actitudes que podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

- b) Invitaciones persistentes, impúdicas o comprometedoras pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos, fotografías de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo.
- d) Gestos obscenos, contacto físico innecesario, rozamientos.
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- f) 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).
- g) Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- h) Flirteos ofensivos.
- i) Agresiones físicas.
- j) 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 sexual.

Tipos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo:

- a) *Chantaje sexual*. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- b) *Acoso sexual ambiental*. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

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

ANEXO III
FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

<input type="checkbox"/> Persona afectada	<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

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar)
---------------------------------	--	---

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

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

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

Personal Funcionario	Personal Interino	Personal Becario
Personal Laboral fijo	Personal Laboral Interino	Estudiante
Otros		

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

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

VINCULACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA CON LA UNIVERSIDAD

Personal Funcionario	Personal Interino	Personal Becario
Personal Laboral fijo	Personal Laboral Interino	Estudiante
Otros		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles testigos e identificación de la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SI

NO

En caso afirmativo, especificar:

--

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo para la prevención y la intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la CEIA)

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 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal”.