



- Equidad en género.
- Construcción de capacidades y asistencia para los grupos productores desaventajados.
- Información y sensibilización sobre Comercio Justo.
- Preservación del medio ambiente.

La Universidad de Sevilla, como institución pública que es, puede y debe contribuir de forma decisiva al desarrollo sostenible integrando los principios de Comercio Justo y Responsable en sus políticas, en el marco de la legislación vigente, en sus actividades de formación y sensibilización e incorporándolo dentro del proceso de Responsabilidad Social de la Universidad de Sevilla.

DECLARAMOS QUE:

Promoviendo activamente prácticas de Comercio Justo y Responsable tenemos una oportunidad de actuar como institución socialmente responsable vinculada con la sociedad y con el fomento de nuevos modelos de consumo más justos y sostenibles, contribuyendo así, a una cultura para el desarrollo humano sostenible y a la protección del medio ambiente.

NOS COMPROMETEMOS A:

Desarrollar una política de apoyo al Comercio Justo y al Consumo Responsable con el fin de promover el desarrollo humano y sostenible, contribuyendo a la reducción de la pobreza a través de las siguientes acciones:

1. Integrar el Comercio Justo y Responsable y los criterios éticos en las políticas y prácticas de compra y contratación de la Universidad de Sevilla, siempre que sea posible.
2. Desarrollar estrategias para llegar a ser una referencia y un modelo de buenas prácticas para ciudadanos/as y consumidores/as, promoviendo activamente la producción y el consumo responsable, en particular, de productos de Comercio Justo y de productores locales o regionales.
3. Investigar, educar y sensibilizar sobre los impactos de nuestro actual modelo de desarrollo y sobre nuevos mecanismos de desarrollo humano sostenible, en concreto sobre las relaciones de Comercio Justo y su impacto para las poblaciones de países en desarrollo.
4. Formar un grupo de trabajo que promueva e impulse diferentes acciones de Comercio Justo y Responsable.
5. Desarrollar un Plan de transversalización del Comercio Justo y el Consumo Responsable en la Universidad de Sevilla.

6. Participar en las redes españolas e internacionales de Comercio Justo para fomentar una alianza global con el fin de lograr un mayor impacto.

Acuerdo 9/CG 18-12-13, por el que se aprueba el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de acoso laboral sexual y por razón de sexo en la Universidad de Sevilla.

Acuerdo 9/CG 18-12-13, por el que se conviene, por asentimiento, aprobar el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de acoso laboral sexual y por razón de sexo en la Universidad, en los términos del documento que se anexa.

ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

ÍNDICE

1. Introducción
 - 1.1. Justificación
 - 1.2. Normativa de Referencia
 - 1.3. Declaración de principios
2. Definiciones, objeto y ámbito de Aplicación
 - 2.1. Objeto
 - 2.2. Ámbito de aplicación
 - 2.3. Definiciones
3. Medidas de prevención
 - 3.1. Desarrollo de un plan de comunicación
 - 3.2. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
 - 3.3. Desarrollo de programas formativos
 - 3.4. Estudios y evaluación
4. Procedimiento de actuación
 - 4.1. Iniciación del procedimiento
 - 4.1.1. Solicitud
 - 4.1.2. Actuaciones preliminares
 - 4.2. Tramitación del procedimiento
 - 4.2.1. Actuación previa a la instrucción
 - 4.2.2. Instrucción
 - 4.3. Resolución
 - 4.4. Seguimiento y control
 - 4.5. Medidas de protección
5. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento
 - 5.1. Criterios generales
 - 5.2. Garantías que debe cumplir el procedimiento



6. Vigencia y revisión del Protocolo
7. Cláusula de género
8. Cláusula de Cargos

Anexos

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

Anexo II. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Anexo II.1. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso laboral

Anexo II.2. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo III. Régimen disciplinario

Anexo IV. Formularios

1. Introducción

1.1. Justificación

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

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

Con el fin de procurar un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada, la Universidad de Sevilla aprueba el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, sensibilización, prevención, detección, mediación, en su caso, y eliminación de conductas en materia de acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y con garantías de confidencialidad, con el fin de canalizar las denuncias que puedan producirse y propiciar su solución.

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

1.2. Normativa de referencia

1.2.1. Normativa internacional

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

1.2.2. Normativa europea

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

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

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

1.2.3. Normativa estatal

Código Civil: Art. 1903.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



1.2.4. Normativa autonómica

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

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

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

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

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

Estatuto de la Universidad de Sevilla y su desarrollo Reglamentario

1.3. Declaración de Principios

La Universidad de Sevilla, con todos los medios a su alcance, tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y, en base a ello, establece los siguientes compromisos:

1. Manifestar **Tolerancia Cero** ante cualquier tipo de acoso laboral, sexual, o por razón de sexo, sin atender a quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora, ni cuál sea su nivel jerárquico en la Universidad. Actuar como referente frente a la violencia, especialmente sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, hecho éste que esta institución académica rechaza firmemente.
2. Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la intimidad y libertad sexual.
3. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial. La Universidad, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y eliminarlas.
4. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
5. Denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, en aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, estableciendo para ello un procedimiento de actuación.
6. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

7. Nombrar una Comisión para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas.
8. Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, tanto si es personal docente e investigador como si es personal de administración y servicios, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil. Fomentar la transparencia en la información y cooperación entre compañeros/as de trabajo así como políticas de trato justo.
9. Reconocer el papel fundamental de la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos de la Universidad como servicios de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal afectado como en los procedimientos que se puedan iniciar.
10. Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios a su alcance.

2. Definiciones, objeto y ámbito de aplicación

2.1. Definiciones

En lo que sigue hemos partido de las definiciones más frecuentes de la normativa vigente para los diferentes tipos de acoso.

Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Art. 28 Ley 62/2003).

Acoso laboral: la exposición a conductas de violencia psicológica intensas dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud (Ley Orgánica 5/ 2010).

Un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso laboral así como otro listado de conductas que no lo son puede encontrarse en el Anexo II.1.1 y 2, respectivamente.



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

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

En el Anexo II. se enumeran una serie de conductas que podrían incluirse dentro del acoso sexual y por razón de sexo.

2.2. Objeto

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

2.3. Ámbito de aplicación

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

Concretamente, su ámbito de aplicación es el siguiente:

- Personal docente e investigador.
- Personal de administración y servicios.
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad, siempre que desarrollen su actividad en la Universidad.
- Estudiantes.
- 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 contrataciones o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la US por un contrato de prestación de obra o servicio.

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

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

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

3. Medidas de prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

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

3.1. Desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todos miembros de la comunidad universitaria.

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

- Página Web de la Universidad con enlace en todas las páginas de los Centros, Departamentos y Servicios.
- Intranet y listas de correos electrónicos.
- Boletín interno de noticias de la Universidad de Sevilla (BINUS).
- Manual de Acogida de los empleados públicos.
- Guía de Estudiantes.



3.2. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas profesionales, la realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a toda la comunidad universitaria:

- a) Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del Protocolo.
- b) Jornadas, campañas anuales.
- c) Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

3.3. Desarrollo de programas formativos:

3.3 a) Dentro de sus planes de formación para el PAS y el PDI.

a.1) Se incluirán en todos los cursos de formación el compromiso de la Universidad por un campus libre de acoso, los códigos éticos de conducta e información general.

a.2) Se elaborará un programa de cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso.

a.3) Se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, tanto si es personal docente e investigador como personal de administración y servicios. En estos cursos se incluirán contenidos relativos a igualdad de mujeres y hombres y no discriminación.

a.4) Se impartirán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los representantes de los/as trabajadores/as.

a.5) Formación a todas las personas que se incorporen a la universidad tanto en el colectivo del PAS como en el PDI.

3.3 b) Formación del alumnado:

b.1) Se realizarán programas formativos en esta materia, a través de las actividades con reconocimiento de créditos.

b.2) Se desarrollarán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso para todos los alumnos y alumnas que realizan labores de representación en el CADUS, así como en las delegaciones de todos los Centros de la Universidad.

3.3 c) Formación para los integrantes de la Comisión.

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 mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.

3.3.d) Formación de empresas externas que trabajen en la Universidad de Sevilla.

A todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Sevilla y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma se le solicitará que sus trabajadores acrediten información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio.

3.4. Estudios y evaluación:

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

3.4.b) Realización de encuestas de clima laboral para prevenir situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

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

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

4. Procedimiento de actuación

4.1. Iniciación del procedimiento

4.1.1. Solicitud

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, lo pondrá en conocimiento del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (en adelante CPEIA).

Si la formulación de la denuncia se realiza verbalmente a cualquier miembro del CPEIA será necesaria su ratificación posterior por escrito.



En el caso de la formulación por escrito, en el Anexo 4 de este Protocolo se incluye un Formulario de denuncia. Este modelo estará disponible en la web de la Universidad. El formulario, junto con la información adicional que se considere útil, se introducirá en un sobre cerrado y se dirigirá a la atención del/la Presidente/Presidenta del CPEIA y se presentará en el Registro de la Universidad. Este sobre, sin abrir para respetar la confidencialidad, se enviará desde el Registro de la Universidad al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En ningún caso, serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

Se asignará un código numérico a la denuncia como garantía de intimidad y confidencialidad.

El procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. El inicio del procedimiento establecido en el presente protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidos en la normativa vigente. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo.

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

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

4.1.2. Indagación y valoración inicial

Recibido el escrito, se reunirán las personas que determine el CPEIA que resolverán, 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 de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

En esta fase se podrá solicitar asesoramiento especializado.

Tras realizar un primer análisis de la información disponible se podrá proceder también, en su caso, a entrevistar a la persona que presenta la denuncia, tras lo cual se procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

1. No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.
2. En el caso de que la situación aún no fuera constitutiva de ser calificada como acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actuase podrían acabar deteriorando el clima laboral, podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Entre estas acciones podrá incluirse la actuación de una persona mediadora admitida por las partes.
3. Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

4.2. 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/a Delegado/a de Prevención (se le facilitará la relación de Delegados/as de Prevención) u otro/a acompañante a su elección.

El CPEIA iniciará el procedimiento teniendo en cuenta las siguientes fases:

4.2.1. Actuación previa a la instrucción

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

4.2.2. Instrucción

El CPEIA recabará la máxima información posible para poder efectuar una valoración de la situación. En este proceso podría ser necesario realizar nuevas entrevistas a las personas afectadas y, posiblemente, algunos testigos u otro personal de interés si los hubiere. Se citará a las entrevistas con un oficio donde se indicará la naturaleza de la misma, con acuse de recibo y concediendo un plazo para contestar a la misma. La comparecencia de los testigos es obligatoria y en caso de negativa se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente. Dichos testigos están obligados al deber de veracidad en su declaración y de sigilo. El CPEIA



analizará la conveniencia, o no, de comunicar al responsable inmediato superior la tramitación de este procedimiento.

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

El CPEIA determinará quiénes de sus integrantes llevarán a cabo las entrevistas y, si es necesario, se contará con la participación de expertos/as en el proceso.

Se procurará que la fase de tramitación del procedimiento, desde que se constituye el CPEIA, se desarrolle en torno a 20 días hábiles, en función de las características del caso y si el desarrollo del mismo se produce de modo simultáneo con el de otras denuncias en curso.

4.3. Resolución

En un plazo de 15 días hábiles desde que se termina la instrucción, el CPEIA elaborará un informe, que será objeto de acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los componentes del mismo.

El CPEIA citará a las partes por separado para comunicarles la resolución y se les facilitará una copia de la misma que firmarán para constatar que han recibido la resolución, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito. Dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar cualquier tipo de alegación a la resolución. Una vez analizadas las mismas, la Presidencia del CPEIA elevará el informe definitivo al Rector.

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

- a) No se acreditan evidencias de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo. El CPEIA puede proponer medidas que mejoren la situación existente.
- b) Se detecta alguna otra falta distinta al acoso por lo que se promoverán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- c) Se detectan indicios de acoso por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable si se trata de PDI, PAS o estudiantes. Si se estima que se trata de hechos constitutivos de delito o falta, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, se dará traslado al órgano competente.

4.4. Seguimiento y control

El CPEIA registrará los informes de conclusiones y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Para ello contará con el apoyo de los órganos de la Universidad colegiados y unipersonales, así como de los/as responsables de los Centros, Departamentos y Servicios que tengan competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en los informes de conclusiones.

Se deberá prestar 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, así como en los casos en que haya podido haber afectación en la salud de las personas implicadas. Se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria académica y profesional de las personas afectadas.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la universidad facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

4.5. Medidas de protección

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

Si terminado el procedimiento la propuesta recomendará cambio de puesto de trabajo o de Centro de trabajo, en la propuesta se especificarán las medidas para que el acosador/a y el acosado/a no convivan en el mismo ambiente laboral o de trabajo, teniendo el acosado/a la opción de permanecer en el puesto o Centro o la posibilidad de solicitar un traslado.

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

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:



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

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes:

- *Respeto y protección a las personas*: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- *Confidencialidad*: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- *Diligencia y celeridad*: La investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- *Imparcialidad*: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- *Protección de la dignidad de las personas afectadas*: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- *Protección y garantía de indemnidad*: La Universidad de Sevilla se asegurará de que las personas que presentan una denuncia porque consideran que han sido objeto de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, las que formen parte del comité CPEIA, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, dis-

criminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá, igualmente, al CPEIA, sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada y/o para la propia Universidad, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.

- *Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal.*

6. Vigencia y revisión del Protocolo

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.

7. Clausula de Género

Las referencias a personas o cargos académicos que aparezcan en el presente Protocolo en género masculino, hacen referencia al género gramatical neutro, incluyendo por ello, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

8. Cláusula de Cargos Unipersonales

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

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

1. Definición

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

2. Composición del Comité CPEIA

2.1. El CPEIA estará integrado por personas con formación en materia de acoso, igualdad y mediación. Para ello



el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Unidad de Igualdad diseñarán los cursos de formación necesarios para aquellas personas que pudieran actuar en la tramitación de denuncias.

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

2.2. El CPEIA estará formado por:

- Delegado/a del Rector para la Prevención.
- Delegado/a del Rector para la Igualdad.
- Director/a de Servicios Sociales y Comunitarios o persona en quien delegue.
- Defensor/a Universitario/a.
- Director/a del Servicio de Prevención o persona en quien delegue.
- Un/a experto/a en Riesgos Psicosociales de la Universidad de Sevilla.
- Un/a experto en materia jurídica.
- Un/a representante del PDI o del PAS que ostente el nombramiento de Delegado de Prevención o representante del alumnado, en función del caso.

Presidirá el CPEIA la Persona Delegada del Rector para la materia objeto de denuncia.

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

2.3. En lo no previsto por este Protocolo, el CPEIA se regulará en su funcionamiento por lo establecido en la Ley 30/1992.

2.4. Será de aplicación a los miembros del CPEIA las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la ley 30/1992, 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC). En el caso de que algún integrante del CPEIA no pudiese intervenir por alguno de los supuestos anteriormente establecidos, será sustituido por una persona nombrada por el Rector o persona en quién delegue.

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

3. Funciones

a) Promover medidas concretas con la voluntad de solucionar el problema, asegurando un trabajo de pre-

vencción, información, sensibilización y formación, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

- b) Recibir todas las denuncias que se presenten por acoso.
- c) 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.
- d) Recabar la documentación necesaria de los Servicios Universitarios correspondientes, que estarán obligados a auxiliar al CPEIA.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante la conciliación, en aquellos casos en que se considere posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, el CPEIA designará, de entre sus miembros, a dos personas que ejercerán de mediadoras.
- f) Solicitar a los Órganos de Gobierno y autoridades administrativas la adopción de medidas de protección y prevención, ante las situaciones de riesgo que afecten a la salud de las personas.
- g) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- i) Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado a los órganos competentes.

Anexo II.

1. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso laboral.

II.1.1. Acoso laboral

Las siguientes son ejemplos de conductas que ejercidas de manera sistemática y recurrente pudieran ser consideradas como acoso laboral¹.

Abuso de Autoridad

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva sin causa alguna que lo justifique.

1. Elaborado tomando como referencia el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo pero con inclusión de un mayor número y tipología de conductas.

cve: BOEA- 201 1- 9529. Esta lista estará sujeta a modificación en función de nuevas formas reconocidas de acoso utilizando las nuevas Tecnologías de la Información.



- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Ocupar a una persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Actuaciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con quienes han presentado denuncia.
- Dejar a la persona incomunicada de manera continuada sin causa que lo justifique:
 - o Impedir las relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo, con el exterior.
 - o Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
 - o No dirigir la palabra a la persona.
 - o Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - o No permitir que la persona se exprese.
 - o Evitar todo contacto visual.
 - o Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
 - o Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias de manera intencionada.
- Amenazar o presionar a las personas que apoyan a quien reclama.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Trato Vejatorio

- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Agresiones físicas, gritos e insultos, amenazas verbales o por escrito.
- Conductas reiteradas de vigilancia y/o persecución que menoscaben gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima.
- Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.

- Vejaciones, burlas, subestimaciones.
- Difundir que una persona tiene problemas psicológicos.

II.1.2. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias persona sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y de las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

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

Anexo II. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual y por razón de sexo

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



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

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

Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Anexo III. Régimen disciplinario

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

III.2. El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen, según la normativa laboral y administrativa aplicable, infracciones muy graves. Asimismo, el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal.

III.3. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

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



III.4 Las medidas disciplinarias podrán ser extendidas a aquellas personas de los servicios o unidades que siendo conocedoras de una situación potencial de acoso, no la denuncia o colaboran con ella, con el fin último de que la persona acosada abandone el puesto de trabajo.

III.5. Si se considera probado que los datos aportados o los testimonios son falsos y la existencia de mala fe en la parte reclamante, se propondrá incoar expedientes disciplinarios a las personas responsables de estos hechos.

Anexo IV. Formulario

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

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

TIPO DE ACOSO

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

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Acoso laboral | <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo |
| <input type="checkbox"/> Acoso sexual | <input type="checkbox"/> Otro |

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

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



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

Nombre y apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:
Centro/ Departamento/ Servicio:

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE LA PERSONA AFECTADA

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

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí No

En caso afirmativo, especificar:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso _____

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

CODIGO ASIGNADO (a rellenar por el CPEIA)

CODIGO:
