



# Informe Ejecutivo sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla

El objetivo de este documento es informar sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla, así como recoger la postura del Consejo de Alumnos de la Universidad de Sevilla, el CADUS, ante el contenido de este.

## ÍNDICE

1. Compromiso Institucional.....	2
2. Ámbito de aplicación.....	2
3. Plan de comunicación.....	3
4. Desarrollo de programas formativos.....	3
5. Formación de las empresas externas que trabajen en la US.....	3
6. Órganos de representación en el proceso de interponer un protocolo de acoso.....	4
7. Acompañamiento en el proceso.....	4
8. Transparencia.....	4
9. Resolución del procedimiento.....	4
10. Elevación de los hechos al rector o rectora.....	5
11. Comunicación a las autoridades competentes.....	5
12. Medidas cautelares.....	5
13. Garantía de dignidad de las personas.....	6
14. No discriminación a cualquier colectivo.....	6
15. Expediente académico.....	6
16. Representación estudiantil.....	7



## 1. Compromiso Institucional

---

Desde el CADUS consideramos que para una correcta aplicación del protocolo debe reflejarse un compromiso institucional firme y manifiesto por parte de la Universidad de Sevilla en materia de prevención, evaluación y actuación ante el acoso. Por esta razón, solicitamos que se explicita dicho compromiso como parte del artículo 2.2 del Protocolo, de forma análoga, por ejemplo, con el **Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra la situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+fóbicas.**

## 2. Ámbito de aplicación

---

En el artículo 2.3. viene dado el ámbito de aplicación del protocolo. Citando el ámbito de aplicación del proyecto de Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla (artículo 2.2):

*«1. Las Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla son de aplicación a toda la comunidad universitaria, integrada por el sector del personal docente e investigador, los estudiantes y el personal de administración y servicios.*

*2. Estas Normas de Convivencia serán también aplicables a quienes sin pertenecer a la comunidad universitaria lleven a cabo cualquier actividad académica o no, debidamente autorizada, ejecute obras, realice suministros o preste servicios dentro de las instalaciones de la Universidad de Sevilla.*

*3. Las presentes Normas de Convivencia se aplicarán tanto en todos los espacios universitarios físicos como en las plataformas y aplicaciones electrónicas de la Universidad de Sevilla.»*

Tanto en el presente protocolo como en la definición que se da de la nueva *Normativa para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso en la Universidad de Sevilla*, pendiente de elaboración, solo incluye a las personas citadas en el punto 2 del artículo en el caso de que sean víctima y no la parte denunciada. Entendiendo la dificultad de incluirlas en ambos supuestos, dado que no son miembros de la comunidad universitaria, sino que dependen contractualmente de una empresa, entidad u órgano externo con la Universidad de Sevilla.

Desde el CADUS consideramos que toda persona que realice una actividad en la Universidad de Sevilla debe atenerse de cierta manera a lo estipulado en el documento, ya que esta está vinculada con la universidad realizando una actividad en el interior de esta para los miembros de la comunidad universitaria de la Hispalense, así que se debe cumplir con lo que dice el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso; y entendemos que si el proyecto de Normas de Convivencia estipula que estas serán aplicables a estos colectivos, también se deben poder realizar acciones frente a estas circunstancias si el acoso fuera dado por un miembro del personal contratado por una de las empresas externas de la Universidad de Sevilla. Ya que, además, se benefician de un sistema de prevención contra el acoso, en referencia a las distintas formaciones que se puedan dar, siendo estas prácticas valoradas positivamente dentro de los criterios de contratación, estipulado en el artículo 3.6., así como sería aplicable a las personas de la comunidad universitaria, si esta fuera la parte que presenta conductas vejatorias *«frente a cualquier persona que colabore, en cualquier forma, con la US»* según el propio ámbito de aplicación.

Por lo que consideramos, que, si ya aparecen de manera explícita de cara a una prevención, también deben participar de alguna manera en el procedimiento. Por lo que, en caso de que un miembro de la comunidad



universitaria manifieste sufrir una situación de acoso por parte de cualquier persona que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, lleven a cabo cualquier actividad académica o no, debidamente autorizada, ejecute obras, realice suministros o preste servicios dentro de las instalaciones de la Universidad de Sevilla, la Universidad de Sevilla deberá poner en conocimiento de la empresa u organismo correspondiente los hechos acontecidos, instando y colaborando a establecer medidas cautelares conducentes a salvaguardar la convivencia. En todo caso, la Universidad de Sevilla colaborará con la empresa u organismo correspondiente para el esclarecimiento de los hechos acontecidos.

### 3. Plan de comunicación

---

En el artículo 3.1 se desarrolla un plan de comunicación con objeto de que el Protocolo sea conocido por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo. Desde el CADUS consideramos esencial que, a la hora de difundir en la Página Web de la US, se haga en un sitio destacado y de fácil acceso, además de realizar campañas específicas para su promoción, hacer especial hincapié sobre este en las Jornadas de Bienvenida, difundir físicamente en espacios bastante frecuentados donde la Universidad de Sevilla realice sus actividades, y establecer programas de colaboración para su difusión, especialmente con asociaciones y representantes de estudiantes. Finalmente, en cuanto a la periodicidad de las campañas informativas y de sensibilización, consideramos que se debe aumentar su frecuencia para que tengan carácter bimestral o trimestral.

### 4. Desarrollo de programas formativos

---

En el artículo 3.5 se establece el desarrollo de programas formativos. Encontrando esencial la impartición de contenidos sobre las medidas de prevención y actuación ante el acoso, desde el CADUS vemos necesario que se amplíe en el Protocolo los contenidos que deberán ofrecerse en dichos programas.

Por otro lado, consideramos que la formación que reciben los integrantes del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso, en adelante CPEIA, y la Red de Referentes en cuanto a las formas de acoso recogidas en el Protocolo no debería enfocarse únicamente al acoso, si no que, al igual que se les imparten contenidos sobre género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, deberían recibir formación sobre las distintas sexualidades, identidades de género, etnias, discapacidad, etcétera. De este modo, se garantizaría una mayor comprensión de todas las personas y circunstancias.

### 5. Formación de las empresas externas que trabajen en la US

---

Tal y como mencionamos en el punto 3 del presente Informe Ejecutivo, en el artículo 3.6. se establece que *«La Universidad de Sevilla instará a todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la US, y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma, a que sus trabajadores y trabajadoras reciban información y formación en materia de acoso».*

Desde el CADUS consideramos que esta formación debe ser la misma que se imparte a personas contratadas directamente por parte de la Universidad de Sevilla, como puede ser el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI).

Además, vemos conveniente, establecer modelos de compromiso y aceptación de recibir estas formaciones para terceras personas implicadas en actividades académicas o laborales.



## 6. Órganos de representación en el proceso de interponer un protocolo de acoso

---

En el artículo 4.1.1 se establece que cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo puede realizar una solicitud de intervención por acoso.

En este sentido, desde el CADUS vemos oportuno que la presentación de queja o denuncia también pueda provenir de los órganos de representación de la Universidad, ya que encontramos que los órganos de representación estudiantil juegan un papel fundamental dentro de la convivencia universitaria, mediando y resolviendo problemas planteados por el estudiantado, siendo en muchos casos el primer órgano al que los estudiantes acuden con sus problemáticas en el ámbito universitario.

## 7. Acompañamiento en el proceso

---

En el artículo 4.1.1 se estipula que, durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención como la presuntamente acosadora, pueden ser acompañadas por un acompañante a su elección.

Desde el CADUS vemos idónea esta medida, siempre y cuando el acompañante no tenga que ver con la parte acusada del caso, entendiéndose esto como que no puede acompañar un presunto cómplice de la situación, ya que se podría dar una versión adulterada de la realidad.

## 8. Transparencia

---

En el apartado 4.1.2 del Protocolo actual se estipula que el CPEIA, en la valoración inicial tomará notas internas para su análisis sin que sean consideradas actas y que, además, se podrá solicitar asesoramiento técnico especializado.

Desde el CADUS creemos que se deben tomar actas y rendir cuenta de la cantidad de casos que recibe el CPEIA, de qué tipo son, a qué colectivos afectan... Con el objetivo de ayudar a prevenir más casos y también concienciar a la comunidad universitaria de la necesidad de trabajar juntos para eliminar todo tipo de violencia y crear espacios seguros.

Además, estimamos oportuno que, no solo se pueda solicitar, sino que haya personal técnico especializado, y que este ratifique la decisión de no admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso.

## 9. Resolución del procedimiento

---

En el artículo 4.3 se regula la resolución del procedimiento, estableciendo la posibilidad de cerrar un caso porque no se acrediten evidencias de acoso. En este supuesto, desde el CADUS vemos oportuno, de nuevo, contar con la ratificación de un personal técnico especializado.

Por otro lado, si se detecta alguna otra situación distinta al acoso que requiere, en el marco de la salud laboral o de la ley de igualdad, que se propongan actuaciones que mejoren la situación planteada, encontramos conveniente que una de esas actuaciones sea un taller de igualdad o unas formaciones en materia de sensibilización con carácter obligatorio para todas las personas implicadas.



## 10. Elevación de los hechos al rector o rectora

---

Con relación al artículo 4.3. sobre la resolución del procedimiento, donde se menciona al Rector o Rectora de la US para remitirle el informe definitivo del caso por parte del CPEIA, vemos necesario indicar la funcionalidad de esta acción.

Proponemos que se añada a este artículo: *«En el supuesto de que los hechos objeto de la queja o denuncia sean graves y/o comporten un perjuicio grave para la persona denunciante o para miembros de la comunidad universitaria, la Presidencia del CPEIA podrá acordar elevar los hechos al rector o rectora, a fin de que se pueda acordar iniciar un expediente disciplinario, si procede.»*

## 11. Comunicación a las autoridades competentes

---

En el artículo 4.4 se establece la posible constitución de una comisión de seguimiento que estará integrada por personas de los servicios implicados en las resoluciones adoptadas y deberá velar porque no se produzcan situaciones de hostilidad en el marco de una solicitud de intervención por acoso, así como por el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas.

Para contribuir a que estas medidas se puedan cumplir correctamente, desde el CADUS proponemos que la Presidencia del CPEIA comunique a la autoridad competente las medidas acordadas en la resolución, según el colectivo de que se trate, con el fin de que esta supervise el correcto desempeño de estas en el clima laboral o académico. Pudiendo ser estas autoridades, el decano o decana, director o directora de Escuela y, en su caso, el director o directora de departamento, si el caso afectase al estudiantado o al PDI; el gerente si se tratase del PAS; el jefe o jefa responsable de la unidad, la oficina, el órgano o el departamento implicado directamente en la implementación o el cumplimiento de las medidas; o a las diferentes personas externas implicadas para el conocimiento de estas.

## 12. Medidas cautelares

---

En el artículo 4.5. aparecen las medidas de protección para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Estas medidas serán propuestas por el CPEIA, que podría proponer la movilidad de las personas implicadas, siempre teniendo preferencia de elección la presunta víctima. En cualquier caso, dichas medidas no pueden predisponer el resultado final del proceso.

Desde el CADUS vemos necesario desarrollar este punto, ya que el apoyo a la persona afectada es fundamental en el procedimiento. Vemos oportuno que estas medidas cautelares contemplen que, si la gravedad del caso lo requiriese, en el momento de la denuncia, se elevara al rector o rectora para que este, bajo propuesta del CPEIA, pueda adoptar mecanismos de protección a la víctima, incluyéndose cuestiones académicas.

A su vez, vemos oportuno que el rector o rectora, dentro de sus competencias, pueda adoptar medidas adecuadas para garantizar los derechos de las partes involucradas, que cese la conducta denunciada y que dicha conducta no se reitere; tal y como ya establece el [Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas.](#)



### 13. Garantía de dignidad de las personas

---

En el artículo 5.1 se regulan los criterios generales a los que debe ajustarse la actuación, entre ellos la garantía de la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Desde el CADUS consideramos necesario añadir a estos criterios la igualdad de trato independientemente del sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otro lado, en el artículo 5.2. vienen dadas unas garantías obligatorias en el proceso del protocolo. Nosotros, proponemos que, en el apartado de *«confidencialidad»*, se añada que no se pueda transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de investigación de acoso presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, **salvo que** los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación sean necesarios para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en todo caso, la información deberá limitarse a estos ámbitos y a las personas estrictamente imprescindibles. Ya que entendemos que, si un proceso judicial necesita de las pruebas obtenidas por todo este trámite, el CPEIA debe proporcionárselas para una mejor visión del caso.

### 14. No discriminación a cualquier colectivo

---

En el artículo 4 del Anexo I del documento se establecen las funciones del CPEIA, entre las cuales está *«Promover medidas concretas con la voluntad de solucionar el problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.»*

Desde el CADUS consideramos la obvia necesidad de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, aunque también creemos que no debemos detenernos ahí, ya que existe desigualdad entre más colectivos, por lo cual proponemos ampliar esto a la *«igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»*

### 15. Expediente académico

---

Dado el ámbito de aplicación del presente Protocolo, desde el CADUS consideramos necesario que se especifique que todo estudiante que tenga abierto un procedimiento de intervención no pueda cerrar su Expediente Académico hasta la conclusión de dicho procedimiento.

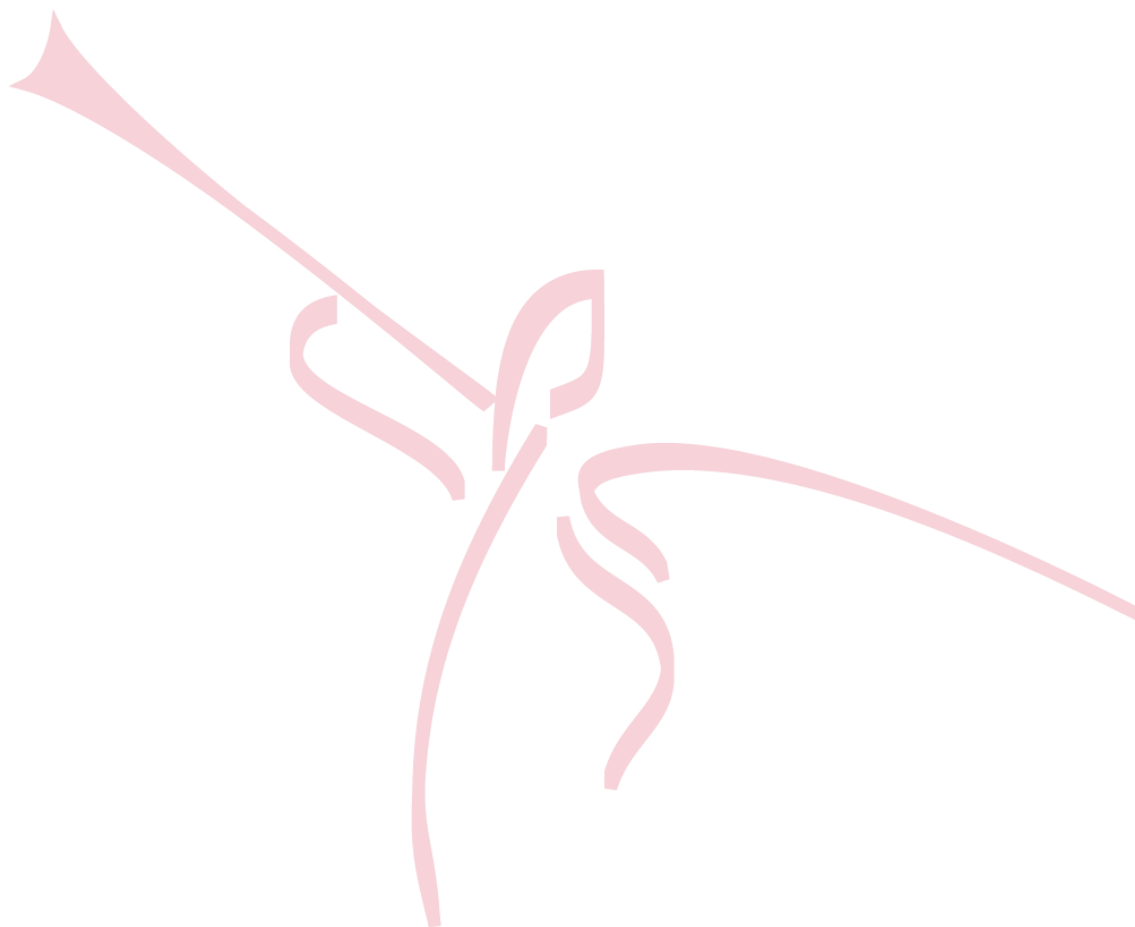
Además, tanto la sanción disciplinaria derivada del acoso, como el hecho de apertura de un protocolo antiacoso, deberá aparecer en el expediente en el caso de la persona acosadora.



## 16. Representación estudiantil

---

Desde el CADUS consideramos importante que la designación del representante del estudiantado en el CPEIA se elija por sorteo entre el listado del alumnado perteneciente a la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US y del listado de representantes estudiantiles pertenecientes al Máximo Órgano de Representación Estudiantil de la Universidad de Sevilla, el CADUS. Además, con el fin de que todo el proceso sea equitativo y que el estudiantado cuente con garantías en el mismo, se debe incluir la representación estudiantil cuanto tanto antes, tanto durante el procedimiento como en el diseño y revisiones tanto de planes de igualdad como de protocolos, por lo que consideramos necesaria la presencia del Consejo de Alumnos de la Universidad de Sevilla en las reuniones que se puedan dar para la renovación de los proyectos que competan a la sensibilización, prevención y actuación contra el acoso, contando con la visión de todos los colectivos.



**CONSEJO DE ALUMNOS DE  
LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**  
*PABELLÓN DE URUGUAY. AV. CHILE S/N*