



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y POR ORIENTACION SEXUAL DE LA
UNIVERSIDAD DE HUELVA**

(Aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de marzo de 2019)

PREÁMBULO

I

La Universidad de Huelva, consciente de su proyección social como institución transmisora de valores, generadora de opinión y comprometida con el progreso social y con la igualdad de mujeres y hombres, quiere que el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual sea una herramienta que promueva una cultura de sensibilización ante cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género. En este sentido, la Universidad de Huelva manifiesta su firme compromiso con la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Desde este posicionamiento institucional, la Universidad de Huelva rechaza cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Igualmente velará por el mantenimiento de un clima laboral saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas que desarrollen actividades académicas, culturales, deportivas y/o de servicios en su ámbito organizativo y territorial.

II

La regulación que lleva a cabo este protocolo debe tener en consideración la normativa de referencia en esta materia.

Actualmente contamos con un amplio marco normativo (internacional, europeo, nacional y autonómico) que vela por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Específicamente, la Constitución española positiviza la igualdad en una triple dimensión: como valor superior del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental, estipulando la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art. 14); y como principio de actuación instando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden o dificultan la consecución de la igualdad real (art. 9.2).

Por su parte, en relación con los supuestos de acoso discriminatorio por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, establece en su artículo 62, para el ámbito de la Administración General del Estado, que "para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la



intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, instrumentos o estrategias de gestión más idóneos que puede erigir la institución universitaria para afrontar este fenómeno”.

Por otro lado, de forma generalizada en todas las Administraciones Públicas, el artículo 14. h) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce el derecho de los empleados públicos "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". Y, por otro lado, el art. 95. b) califica como falta disciplinaria “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, sexual y por razón de sexo”, previendo el art. 96 todo un elenco de sanciones para las faltas enumeradas en el art. 95 de la norma citada.

III

En este contexto, debemos destacar que este Protocolo, en aras de articular un planteamiento integral que dé respuesta efectiva al compromiso institucional de erradicar cualquier manifestación de violencia de género y a los mandatos que emanan de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de medidas de protección integral contra la violencia de género, de la Ley 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (disposición adicional cuarta) y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluye procedimientos de actuación ante situaciones de violencia de género que requieren de algún nivel de actuación adicional, ya sea porque se produce fuera del ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Huelva pero afecta a personas vinculadas a la Universidad, desde una perspectiva organizativa y funcional, ya sea porque alcanza a personas relacionadas con empresas que prestan servicios a la Universidad. Así mismo, estos procedimientos de actuación se complementarán con otras acciones, que se incluirán en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, tales como la puesta en marcha de la Red Universitaria contra la Violencia de Género.

La Universidad de Huelva, tal y como dispone el art. 2 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 232/2011, de 12 de julio, y modificados por el Decreto 35/2018, de 6 de febrero, “habrá de promover la formación integral de sus miembros, de acuerdo con los principios y valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo...sirviendo al objeto de promover el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva, en sesión celebrada el aprueba el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dando cumplimiento al mandato derivado del artículo 2 de sus Estatutos.

CAPITULO 1

OBJETIVOS, PRINCIPIO Y AMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objetivos

El presente Protocolo persigue un doble objetivo: por un lado, evitar y tratar de prevenir situaciones de acoso; y, en segundo lugar, la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en los que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Artículo 2. Principios y fines

Son principios y fines de la Universidad de Huelva en el marco del presente Protocolo los siguientes:

- Manifestar Tolerancia Cero: La Universidad de Huelva se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito universitario, 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.
- Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas del acoso objeto de este Protocolo
- La Universidad de Huelva llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de la comunidad universitaria en caso de que se produzca una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con la legislación vigente y la normativa propia de la Universidad.
- La Universidad de Huelva 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, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
- Nombrar una Comisión para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas.
- Reconocer el papel fundamental de la Unidad de Igualdad y el servicio de prevención de Riesgos de la Universidad como servicios especializados de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia y en el marco de este protocolo.



- Difundir y hacer llegar este Protocolo a toda la comunidad universitaria por todos los medios disponibles para la Universidad de Huelva.

Artículo 3: Ámbito de aplicación

1. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todos los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Huelva, y, de forma particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal becario, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Huelva, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- d) Estudiantes
- 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

2. En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad de Huelva, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo, en relación con las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia de este Protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo y de que en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el Artículo 4 entre personal de la Universidad de Huelva y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de los riesgos laborales.

Artículo 4: Conceptos

Con carácter general se entiende por **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, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del Orden social.)

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- **Acoso descendente:** Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico



- **Acoso ascendente:** Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.
 - **Interseccionalidad:** El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.
1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH)
 2. **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIMH).
 3. **Discriminación:** Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIMH).
 4. **Discriminación por razón de sexo:** Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (art. 8 LOIMH), así como 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 (art. 7.4 LOIMH).

En la misma línea, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIMH).

5. **Ciberacoso:** Acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima. Entre las conductas más frecuentes se encuentran:

1º Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

2º Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.



3º Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

4º Difamación y juego sucio o *outing and trickery* ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

5º Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

6. **Acoso por orientación sexual (o identidad de género)** cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (Ley LGTBI Andaluza: art.3)

CAPITULO II

MEDIDAS DE SENSIBILIZACION, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 5: Medidas

La Universidad de Huelva se compromete a implementar actuaciones para que en la Universidad de Huelva se cree una cultura de igualdad, respeto y convivencia donde no quede espacio para el acoso.

La respuesta ante cualquier tipo de acoso objeto de este protocolo exige de la actuación inmediata de la Universidad que englobe desde medidas de prevención hasta sanciones de los casos que se presenten, en el ámbito de las competencias disciplinarias que corresponden a la Universidad.

La Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad pondrá en marcha todas aquellas actuaciones necesarias para conseguir dicho objetivo, y en particular llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Sensibilización e información: Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de los siguientes canales:
 - a) Inclusión del protocolo en la página web de la Dirección de Igualdad y atención a la diversidad y en todas las páginas web de las distintas facultades.
 - b) Difusión masiva a través del Administrador de correo
 - c) Inclusión de información sobre el protocolo en la "Guía del estudiante".
 - d) Realización de campañas de información específicas periódicamente.
2. Se llevarán a cabo programas de formación destinados al PAS, PDI y alumnado



3. También se llevarán a cabo estudios de evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que puedan favorecer conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudiera derivar de ellas.
4. Se potenciará la línea de asesoramiento, información y consulta. Para ello se podrá contactar con el Director o Directora de la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Se constituirá una Red de Referentes para *la Convivencia y el Buentrato* en la Universidad de Huelva (Anexo 1).

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y POR ORIENTACION SEXUAL

Artículo 6. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, podrá iniciarse a través de denuncia dirigida a la Dirección de la Unidad de Igualdad
 - a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la denuncia deberá ir acompañada del Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad de Huelva.
 - b) Por la representación del personal docente e investigador de la UHU o del alumnado o representación del PAS o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
2. De igual modo, el procedimiento podrá iniciarse de oficio por la Unidad de Igualdad, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo
3. La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente.
 - a) Cuando la denuncia se presente por escrito se realizará siguiendo el modelo de Solicitud de registro de documentación (anexo 2) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Huelva, o, en su caso, a través de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Junto a esta solicitud, se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "confidencial", el relato de los hechos, identificación de las personas presuntamente acosadoras, así como la documentación que estime oportuna.
 - b) Si la denuncia se realiza a través del correo electrónico se dirigirá a la dirección electrónica institucional de la Dirección de la Unidad de Igualdad indicando en asunto el lema de "Confidencial". La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de Solicitud de registro de documentación (Anexo I), el relato de los



hechos, identificación de las personas presuntamente acosadoras así como la documentación que se estime oportuna.

- c) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien denuncia y la persona titular de la Dirección de la Unidad de Igualdad, debiendo contener el relato de los hechos e identificación de las personas presuntamente acosadoras

4. Recepción y custodia

Cuando la denuncia se realice por escrito, el Registro la remitirá a la Dirección de la Unidad de Igualdad.

Recibida la denuncia, la persona titular de la Dirección de la Unidad de Igualdad se encargará de activar la Comisión técnica para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la persona titular de la Dirección de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será custodiada por la dirección de la Unidad de Igualdad.

Artículo 7. Comisión técnica para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

1. La comisión estará compuesta por:

- Director/a de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que ejercerá la presidencia de la comisión.
- Técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o en quien delegue que ejercerá de Secretario/a.
- Técnico/a de la Inspección de Servicios de la Universidad de Huelva.
- Experto/a en materia jurídica de la Universidad de Huelva perteneciente al Personal Docente e Investigador.
- Experto/a en riesgo psicosociales de la Universidad de Huelva perteneciente al Personal Docente e Investigador.

Las personas que conforman la Comisión técnica estarán sometidas al deber de sigilo, debiendo mantener en secreto cualquier información que conozcan por razón de su pertenencia a la Comisión. La Universidad de Huelva tratará de ofrecer programas formativos en materia de género para que sean cursados por los miembros de la Comisión.

No podrán formar parte de la Comisión aquellas personas que se encuentren involucradas en un procedimiento de acoso o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona que



denuncia o de la persona denunciada, hasta finalizar el procedimiento concreto, o en las que concurran las causas de abstención y recusación previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En todo caso, la persona en la que concurran las causas de abstención o recusación y así se declare, será sustituida por otra.

Las funciones de la Comisión técnica son:

- Investigar los hechos que han dado lugar a la presentación de la solicitud de intervención por la situación de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, recabando los documentos necesarios, realizar las oportunas entrevistas personales, así como recabar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.
- Recabar la documentación necesaria de los Servicios Universitarios correspondientes, que estarán obligados a colaborar con la Comisión.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el caso investigado y proponer las medidas concretas que considere oportunas con la voluntad de solucionar el problema.

Artículo 8. Indagación y valoración inicial

Recibida la solicitud de intervención, se reunirá la Comisión que resolverá, en un plazo máximo de 10 días hábiles, sobre la admisión a trámite de la solicitud de intervención por acoso. Cuando la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso no sea la afectada se solicitará la ratificación de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

Se firmará, al inicio del procedimiento, un documento de confidencialidad que afectará a todo el proceso. Las partes implicadas en una solicitud de intervención por acoso recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

Tras realizar un primer análisis de la información disponible se podrá proceder a realizar entrevistas, iniciándose con la persona que presenta la solicitud de intervención, con garantías, en todo caso, de un procedimiento contradictorio. Concluidas estas actuaciones, se procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

1) No admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso, cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la situación no sea acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral, se remitirá el caso al Servicio de Prevención y/o a la Unidad para la Igualdad con objeto de que intervengan y proporcionen pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, en el marco de la prevención de riesgos laborales.

2) Admitir la solicitud de intervención por acoso y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo. La Comisión, tras la admisión de la solicitud de

intervención por acoso, tramitará el procedimiento teniendo en cuenta las fases previstas en el siguiente artículo

Artículo 9. Tramitación del procedimiento

1. La Comisión valorará la documentación existente y celebrará reuniones por separado con todas las partes afectadas. Podrá realizar también consultas con los/as responsables y miembros de los Centros, Departamentos o Servicios afectados y con las personas expertas que se consideren oportunas. En este proceso podría ser necesario realizar nuevas entrevistas a las personas afectadas y, posiblemente, a algunos/as testigos u otro personal de interés si los hubiere.

Se citará a las entrevistas mediante un oficio con acuse de recibo en el que se indicará el objeto de la misma con la adecuada confidencialidad. Los testigos están obligados al deber de veracidad en su declaración, a no ocultar información y al deber de sigilo. Las personas que sean entrevistadas durante todo el procedimiento aportarán por escrito la documentación que estimen necesaria así como sus propias declaraciones si desean que figuren literalmente. La Comisión tomará notas internas para su análisis sin que sean consideradas actas. En esta fase se podrá solicitar, igualmente, asesoramiento técnico especializado.

La Comisión podrá adoptar medidas cautelares para la protección del denunciante y/o persona en situación de acoso, comunicándolas a las personas o servicios competentes para que las mismas puedan ejecutarse durante la tramitación del 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.

2. La tramitación del procedimiento, desde que se admite la solicitud de intervención por acoso, se desarrollará en un máximo de 15 días hábiles. Este plazo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 días más en función de las características del caso.

Artículo 11. Resolución del procedimiento.

En un plazo de 10 días hábiles desde que se termina la tramitación del procedimiento, la Comisión elaborará un informe provisional. En este informe, se 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 y se cierra el caso, proponiéndose el archivo de las actuaciones.
- b. Se detecta que la situación pertenece al ámbito del acoso laboral, en cuyo caso se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales los hechos, para que actúe de conformidad con el Protocolo aprobado a estos efectos por la Universidad de Huelva. No obstante, se propondrá el archivo de las actuaciones en lo relativo al procedimiento iniciado de acoso sexual.



- c. Se detecta alguna otra situación distinta al acoso, requiriéndose en el marco de la salud laboral o de la ley de igualdad, que se propongan actuaciones que mejoren la situación planteada.
- d. Se detecta una situación que sin ser acoso pudiera constituir una infracción de las contempladas en el régimen disciplinario. En este caso se propondrá, al órgano competente, la apertura de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas cautelares en el marco del procedimiento disciplinario.
- e. Se detectan indicios de acoso por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas cautelares en el marco del procedimiento disciplinario.
- f. Si se estimase que los hechos pudieren ser constitutivos de delito se pondrá en conocimiento del órgano competente.

La Comisión citará a las partes por separado para comunicarles las conclusiones recogidas en el informe provisional y se les facilitará una copia del mismo que firmarán para constatar que la han recibido, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito. Dispondrán de un plazo de 15 días hábiles para presentar cualquier tipo de alegación al informe.

Una vez analizadas las alegaciones recibidas, la Presidencia de la Comisión elevará el informe a definitivo y se lo remitirá al Rector/a de la Universidad de Huelva, para que adopte la resolución correspondiente a la vista de dicho informe.

Además, la documentación generada en el procedimiento será enviada a Secretaría General para su custodia.

Artículo 12. Resolución rectoral

- 1. Recibido el informe definitivo de la Comisión, en los términos del art. 11 del presente Reglamento, el Rector o Rectora procederá a dictar resolución, a la mayor brevedad posible, conteniendo alguno de los siguientes pronunciamientos, a la vista del referido informe:
 - a) Archivo de las actuaciones, en la medida en que no haya indicios de acoso sexual.
 - b) Apertura de expediente disciplinario, en la medida en que los hechos puedan considerarse constitutivos de infracción disciplinaria, y adopción, en su caso, de las correspondientes medidas cautelares.
- 2. La resolución rectoral prevista en el apartado anterior podrá contener, además, cualquiera de las medidas complementarias que se detallan a continuación:
 - a) La adopción, en el marco de la salud laboral o de la ley de igualdad, de actuaciones que mejoren la situación planteada, no constitutiva de acoso sexual, remitiendo a los órganos competentes la ejecución de dichas medidas.
 - b) Acuerdo del envío del expediente a los órganos competentes, en los supuestos en los que los hechos puedan ser constitutivos de infracción penal.



Artículo 13. Comisión de seguimiento

Con objeto de realizar un seguimiento y control de las actuaciones derivadas del informe realizado, la presidencia de la Comisión propondrá al Sr/a Rector/a la constitución de una comisión que estará integrada por personas de los servicios implicados en las resoluciones adoptadas. Esta comisión deberá velar porque no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por acoso. Deberá vigilar el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral y la salud de las personas.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la UHU facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

Anexo 1. Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Huelva.

La Universidad no puede permanecer ajena al problema social de la Violencia de Género. Para sensibilizar acerca de este problema y acompañar, en su caso, a personas de la comunidad universitaria que pudieran sufrir este tipo de violencia, la Universidad de Huelva, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), pone en marcha, durante el curso 2017/2018, la Red Universitaria de Voluntariado. La participación en esta red conlleva formación específica en materia de violencia, así como formación acerca de los recursos para ayudar a las mujeres que se encuentre en esta situación.

Los objetivos de la Red son:

- Sensibilizar a la Comunidad Universitaria acerca de la violencia de género contribuyendo al conocimiento de los recursos disponibles.
- Dotar de estrategias de empoderamiento a la población universitaria en general y a las víctimas de violencia de género en particular, contribuyendo a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable ante este problema social.
- Formar a futuras y futuros profesionales en la detección y prevención de relaciones tóxicas y/o abusivas evitando así conductas profesionales no deseadas como es la victimización secundaria.
- Posibilitar la detección de posibles casos de victimización y derivar convenientemente a las afectadas a los recursos existentes.

¿Cómo se puede formar parte? Cada curso académico, la Unidad para la Igualdad, hace pública una convocatoria, dirigida a todo el alumnado, al PAS y al PDI, en la que se contempla el plan formativo para integrarse en la Red, el número de plazas disponibles, así como el procedimiento y los plazos para solicitar dichas plazas:



- Previo a formar parte de la Red, las personas seleccionadas deben realizar la formación diseñada al efecto.
- Las personas que completen la formación, pasan a formar parte de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género de la Universidad de Huelva.
- La Unidad para la Igualdad mantendrá un registro actualizado de sus integrantes

Anexo 2 Formulario

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"/> Red de Referentes
<input type="checkbox"/> Responsable directo/a	<input type="checkbox"/> Vicerrectorado Estudiantes	<input type="checkbox"/> Otros

TIPO DE ACOSO

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

<input type="checkbox"/> Acoso por orientación sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Ciberacoso
<input type="checkbox"/> Acoso discriminatorio	<input type="checkbox"/> Acoso moral / psicológico	<input type="checkbox"/> Otros
	<input type="checkbox"/> Acoso por identidad y expresión de género	



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

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

En el caso de que no sea la solicitante

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

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

Fdo.

CODIGO ASIGNADO: