



BORRADOR DE NORMATIVA PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA



SUMARIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Justificación

2. Declaración de Principios

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

TÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

CAPÍTULO I. Adopción de medidas de Prevención

Sección Primera: Medidas de Prevención

Artículo 3. Plan de Comunicación

Artículo 4. Promoción de buenas prácticas

Artículo 5. Desarrollo de programas formativos

Artículo 6. Consulta y asesoramiento especializado

Artículo 7. Medios alternativos de resolución de conflictos

Artículo 8. Estudios y evaluación

TÍTULO III. INTERVENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO I. El Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso (en adelante Comité)

Artículo 9. Definición y adscripción

Artículo 10. Composición

Artículo 11. Procedimiento de elección de la persona representante del PDI, PTGAS o estudiantado en el Comité

Artículo 12. Funciones del Comité

Artículo 13. Principios aplicables a las actuaciones del Comité

CAPÍTULO II. Procedimiento específico de Evaluación e Intervención ante Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso

Artículo 14. Garantías que debe cumplir el procedimiento

Artículo 15. Adopción de medidas provisionales



Artículo 16. Inicio del procedimiento de intervención

Artículo 17. Indagación inicial

Artículo 18. Valoración inicial. Primera fase

Artículo 19. Indagación avanzada. Segunda fase

Artículo 20. Finalización del procedimiento. Informe del Comité

TÍTULO IV. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN, REPARACIÓN Y RECUPERACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

CAPÍTULO I. Medidas que faciliten la protección, recuperación y reparación

Artículo 21. Plan de protección, reparación y recuperación

CAPÍTULO II. Comisión de Seguimiento

Artículo 22. Objeto

Artículo 23. Funciones

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Prevención contra la violencia, discriminación y acoso en las empresas externas que prestan servicios en la Universidad de Sevilla y en las empresas o entidades que realicen prácticas los estudiantes

Segunda. Guía informativa

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Desarrollo normativo

Segunda. Referencia a órganos unipersonales

Tercera. Vigencia



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Justificación.

La Universidad de Sevilla (US) 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, como objetivo estratégico, se compromete a trabajar por un entorno libre de cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso y ser referente para la sociedad. Por 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 violencia, discriminación o acoso. Con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro, en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos, la Universidad de Sevilla aprueba la presente Normativa para la prevención, evaluación e intervención ante la violencia, discriminación o acoso laboral, sexual, 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.

En su doble finalidad, preventiva y de intervención, a lo largo del texto se establecen compromisos en relación con la formación y sensibilización de la comunidad universitaria, en orden a prevenir, detectar e intervenir ante cualquier conducta de violencia, discriminación o acoso. Asimismo, se establecen compromisos relativos a las características del procedimiento de intervención ante cualquier situación de las contempladas en esta Normativa.

Esta Normativa cumple con lo previsto en las Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla y está alineada con los planes de Igualdad de Género, de Atención a las personas con Discapacidad y Enfermedad sobrevenida, con la Estrategia de Seguridad y Salud y con el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.



2. Declaración de Principios.

La Universidad de Sevilla, con todos los medios a su alcance, desarrollará actuaciones para prevenir, detectar y erradicar las situaciones de violencia, discriminación o acoso que se produzcan en el ámbito de la comunidad universitaria, cualquiera que sea su naturaleza.

En base a lo anterior, establece los siguientes compromisos:

1. Promover la igualdad, equidad, respeto a la diversidad e inclusión como mecanismos de prevención de la violencia, discriminación y acoso en la Universidad de Sevilla.
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. Tolerancia Cero ante cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso, independientemente de quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente responsable.
4. Actuar como referente frente a cualquier forma de violencia, discriminación o acoso, especialmente sobre la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
5. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la actividad académica, y desde la consideración de que todas las modalidades de violencia, discriminación o acoso constituyen un riesgo psicosocial, la Universidad de Sevilla, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y eliminarlas.
6. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas alternativas de prevención, detección y de resolución de conflictos, como la mediación, que eviten que conductas o conflictos incipientes puedan avanzar hacia formas de violencia, discriminación o acoso.
7. Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y de estudio como práctica preventiva frente a la violencia, discriminación y acoso.
8. Investigar, con procedimientos diligentes y protectores del bienestar de las personas implicadas, las situaciones de violencia, discriminación o acoso.
9. Implicar/instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos, tanto si es personal docente e investigador, personal investigador o personal técnico de gestión y administración y servicios, a aplicar las medidas a su alcance para fomentar la buena convivencia y prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo y académico hostil; para ello se fomentará la transparencia en la información, la formación, el trabajo colaborativo, así como comportamientos de trato justo.



10. Procurar la actuación coordinada de los órganos responsables de promover la convivencia pacífica en la Universidad de Sevilla y difundir y hacer llegar, por todos los medios a su alcance, esta Normativa a toda la comunidad universitaria.
11. La Universidad de Sevilla podrá investigar las acusaciones falsas de violencia, discriminación o acoso que pudieran producirse y determinar, en su caso, la incoación de un procedimiento disciplinario.

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Normativa es el de establecer las acciones y procedimientos a seguir para prevenir, evitar y erradicar las conductas de violencia, discriminación y acoso en la US.

Además, se regula el procedimiento específico para intervenir ante aquellas situaciones de violencia, discriminación y acoso que puedan presentarse, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente Normativa es aplicable a las conductas que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore o preste servicios en la Universidad de Sevilla.

Concretamente, su ámbito de aplicación es el siguiente:

- a. Personal docente e investigador (PDI).
- b. Personal técnico de gestión y administración y servicios (PTGAS).
- c. Becarios o becarias, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la US, siempre que desarrollen su actividad en la US.
- d) Estudiantes.

Esta Normativa serán también aplicable 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.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Normativa deberán respetar la dignidad de otras personas, evitando cometer conductas constitutivas de violencia, discriminación o acoso.



TÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.

CAPÍTULO I. Adopción de medidas de Prevención.

La US impulsará medidas de prevención para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad, la equidad y la igualdad, actuando sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo para evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación o acoso en el ámbito universitario. Asimismo, se desarrollarán medidas de prevención para detectar prontamente y atajar las situaciones de violencia, discriminación o acoso que pudieran haberse producido mediante la aplicación diligente de las medidas oportunas.

A continuación, se recoge el catálogo de medidas a implantar.

Sección Primera: Medidas de Prevención

Artículo 3. Plan de Comunicación.

1. Se desarrollará un plan de comunicación con el objeto de que esta Normativa sea conocida por todo el personal incluido en su ámbito de aplicación. Se utilizarán todos los canales de los que dispone la Universidad de Sevilla: página web, con enlace en todas las páginas de los Centros, Departamentos y Servicios. Intranet, listas de correos electrónicos y redes sociales. Boletín interno de noticias de la US (BINUS), manual de acogida de las empleadas y empleados públicos, guía de estudiantes, jornadas de bienvenida al estudiantado, y todos aquellos que se consideren oportunos.

Artículo 4. Promoción de buenas prácticas.

Se potenciarán medidas para promocionar prácticas que contribuyan a una cultura de convivencia pacífica y trato respetuoso, entre ellas:

a. Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.

b. Realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas: jornadas y campañas anuales.

c. Elaboración y divulgación de materiales que puedan ser utilizados como guías para identificar las situaciones de violencia, discriminación y acoso.

d. Promover, apoyar y reconocer las iniciativas de Centros, Departamentos, Servicios, órganos de representación en materia de prevención de la violencia, discriminación y acoso.

f. En la medida de lo posible, se incluirán en todos los cursos de formación el compromiso de la US por un campus libre de violencia, discriminación y acoso y referencias a los códigos éticos o de conducta que procedan.



g. Potenciar las redes de participación de la Comunidad Universitaria en la promoción de la convivencia y buen trato. Concretamente, potenciar la formación y participación de la Comunidad Universitaria en la Red de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US y la formación y participación del PDI, PI y PTGAS en la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la Universidad de Sevilla.

Artículo 5. *Desarrollo de programas formativos.*

Se desarrollarán programas formativos, dirigidos a grupos específicos de la comunidad universitaria en materia de prevención de la violencia, acoso y discriminación. Se desarrollará un programa formativo específico sobre procedimientos alternativos para la resolución de conflictos como la mediación.

Artículo 6. *Consulta y asesoramiento especializado.*

Se prestará asesoramiento, a fin de proporcionar información y resolver las consultas que se planteen en materia de prevención de la violencia, discriminación y acoso. Las consultas podrán ser dirigidas y atendidas por el Vicerrectorado del que dependa el Comité, con el asesoramiento de la Secretaría General. El Vicerrectorado podrá derivar a las unidades o servicios con competencias en materia de igualdad de género, atención a la diversidad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otro servicio que resulte pertinente para prestar el asesoramiento.

Artículo 7. *Medios alternativos de resolución de conflictos.*

Se impulsará, entre otros, la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales, en los casos en los que resulte procedente, sin perjuicio de las funciones de mediación y conciliación de la Defensoría Universitaria.

El mecanismo y el procedimiento de mediación se ajustarán a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, calidad y transparencia.

Artículo 8. *Estudios y evaluación.*

Con el fin de actuar sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que posibilitan la aparición de conductas de violencia, discriminación y acoso, en sus diferentes formas y tipos, así como sobre las personas que se encuentren afectadas por esos ambientes, y con el objetivo de identificar y detectar las conductas, actuaciones y comportamientos en la institución que puedan ocasionar o favorecer la aparición de violencia, discriminación o acoso, se potenciarán los siguientes estudios y evaluaciones:

a) Evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones de conflicto que pudieran devenir en violencia, discriminación o acoso.



b) Estudios de clima laboral para prevenir situaciones de violencia, discriminación o acoso.

c) Estudios para conocer la incidencia de la violencia, discriminación y acoso, identificando sus características, indicadores y el impacto en la salud de las personas y en la organización.

TÍTULO III. INTERVENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN.

CAPÍTULO I. El Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso (en adelante Comité).

Artículo 9. Definición y adscripción

1. El Comité es el órgano competente que propone programas de prevención, investiga y evalúa las situaciones concretas de violencia, discriminación o acoso de cualquier naturaleza que se puedan producir en la comunidad universitaria y, en su caso, proponer las actuaciones que deban arbitrarse.
2. El Comité es un órgano de carácter técnico, no sujeto a mandato imperativo alguno, que actúa con independencia e imparcialidad y que a través de la evaluación de las situaciones que se le planteen por la Secretaría General realizará, si procediera, las propuestas de intervención que considere adecuadas. Dada la finalidad de la intervención del Comité expresada en el párrafo anterior, las actuaciones que se realicen en su desarrollo no conformarán un expediente administrativo.
3. El Comité estará adscrito al Vicerrectorado con competencias en materia de igualdad.

Artículo 10. Composición del Comité

1. El Comité estará integrado por las personas que ocupen los cargos, o presten los servicios, que a continuación se identifican:
 - Vicerrector o Vicerrectora que asuma las competencias en materia de igualdad o persona en quien delegue, que lo presidirá.
 - Director o Directora de la Unidad para la Igualdad u órgano equivalente en la estructura organizativa de la Universidad.
 - Director o Directora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Una persona experta en factores de riesgo psicosocial.
 - Una persona experta en materia jurídica.



- Un o una representante del colectivo al que pertenezca la persona que solicita la intervención y otra persona del colectivo al que pertenezca la persona responsable de la actuación investigada, en caso de que ambas personas pertenezcan a colectivos diferentes.

Estas personas podrán ser sorteadas de la lista de la Red de Referentes, del listado de delegados y delegadas de prevención o de la representación estudiantil.

2. El nombramiento de las personas que integren el Comité se realizará por resolución rectoral.

3. El funcionamiento del Comité se ajustará a lo dispuesto en las normas de funcionamiento del Consejo de Gobierno de la Universidad.

4. Se procurará una formación específica a las personas que integran el Comité, incluyendo formación en materia de convivencia y buentrato, género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, diversidad, inclusión, perspectiva interseccional, gestión de conflictos, violencia de género, victimología y recursos disponibles en la US en estas situaciones.

5. A fin de garantizar la imparcialidad de los miembros del Comité, será de aplicación la normativa aplicable en materia de abstención de los órganos administrativos. Caso de darse alguna causa para ello, será la persona del Comité afectada la que deberá ponerlo en conocimiento del Rector o Rectora, a fin de que valore dicho extremo.

Artículo 11. *Procedimiento de elección de la persona representante del PDI, PTGAS o estudiantado en el Comité.*

1. Al inicio de cada curso académico, se procederá al sorteo de las personas titulares y suplentes que formarán parte del Comité representando al PDI, PTGAS o Estudiantado.

El procedimiento para elegir a la persona representante del PDI, PTGAS o Estudiantes será como sigue:

- a) En el supuesto de que en los hechos que se analicen por parte del Comité, estén implicadas personas del mismo colectivo, PDI o PTGAS, se elegirá por sorteo de entre los delegados y delegadas de prevención (casos de acoso laboral) o entre estos y las personas de la Red de Referentes (en el resto de los supuestos).
- b) En el caso de que la representación en el Comité deba ser de un o una estudiante, se elegirá de entre el listado conjunto de representantes estudiantiles y de la lista actualizada de estudiantes de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la US.
- c) En el supuesto de que en los hechos que se analicen por parte del Comité estén implicadas personas de dos colectivos diferentes participarán los representantes elegidos de cada colectivo.



- d) Las personas elegidas formarán parte del Comité, e intervendrán en todos los casos de violencia, discriminación o acoso durante un curso académico salvo que se vean afectadas por alguna incompatibilidad de las previstas en la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso, y a fin de garantizar la imparcialidad de los miembros del Comité, será de aplicación la normativa aplicable en materia de abstención de los órganos administrativos. Caso de darse alguna causa para ello, será la persona del Comité afectada la que deberá ponerlo en conocimiento del Rector o Rectora, a fin de que valore dicho extremo.

Artículo 12. Funciones del Comité.

El Comité Técnico tendrá en el ámbito de sus competencias las siguientes funciones:

- a) Elaborar, por indicación del Vicerrectorado competente en materia de igualdad, programas de prevención orientados a la prevención y eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, 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.
- b) Atender los casos que pudieran constituir situaciones de violencia, discriminación y acoso que le hayan sido trasladados por la Secretaría General de la Universidad de Sevilla.
- c) Investigar y Evaluar las solicitudes de intervención, a cuyo fin podrá recabar, de los servicios universitarios, la información y documentación que resulte necesaria, realizar las entrevistas que considere adecuadas y, en general, desarrollar cualquier actuación que considere oportuna para conformar un diagnóstico adecuado a la situación planteada.
- d) Informar a las personas sobre su derecho a recurrir a los servicios de la universidad para recibir apoyo psicológico y jurídico que faciliten la recuperación.
- e) Proponer al Rector o Rectora las medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de la situación investigada.
- f) Proponer al Rector o Rectora planes de recuperación tendentes a la rehabilitación, reparación y reinserción de las víctimas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas provisionales y de los planes de recuperación que hubieran sido adoptadas.
- h) Elaborar, para cada caso tramitado, un informe final comprensivo que recoja los hechos analizados, las conclusiones alcanzadas y las medidas propuestas. Dicho informe tendrá un carácter confidencial, se trasladará a las partes y, en su caso, al órgano competente.



- i) Elaborar una memoria anual de actuaciones con datos anonimizados que se remitirá a la Secretaría General de la Universidad.
- j) Asumir cuantas obligaciones le sean encomendadas por el Rector o Rectora en materia de las actuaciones para la prevención, investigación y erradicación de cualquier conducta de violencia, discriminación y acoso en la Universidad de Sevilla.
- k) En el ámbito de sus funciones, el Comité podrá recurrir a cuantas personas expertas considere oportunas para el abordaje de los supuestos que evalúe.

Artículo 13. *Principios aplicables a las actuaciones del Comité.*

1. Las actuaciones que realice el Comité tendrán que ajustarse a los principios de enfoque de género, respeto y protección a las personas afectadas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción, prevención y prohibición de represalias.
2. Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por situaciones de violencia, discriminación o acoso como la persona presuntamente responsable, pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente por un delegado o delegada de Prevención, una persona integrante de la Red de Referentes (se facilitará la relación de delegados y delegadas de Prevención y de la Red de Referentes), un o una representante estudiantil, o cualquier acompañante a su elección.
3. Todas las personas que intervengan en los procedimientos tramitados por el Comité, cualquiera que sea su posición, tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no podrán transmitir, ni divulgar información alguna sobre el contenido de las investigaciones realizadas, resueltas o en proceso de investigación de las que haya podido tener conocimiento. Para ello todas las personas que intervengan en el proceso firmarán, al inicio del procedimiento, un documento de confidencialidad que afectará a todo el proceso y tienen el deber de sigilo.
4. El Comité citará a las personas mediante oficio con acuse de recibo. El Comité velará porque en sus comunicaciones se utilicen cauces y mecanismos que permitan preservar la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en aquellas situaciones que sean objeto de investigación.
5. En los procedimientos que tramite el Comité, todas las personas citadas deberán colaborar y actuar de buena fe para que se puedan esclarecer los hechos.
6. Este Comité velará porque, tanto en la tramitación y actuaciones que realice como a su término, se arbitren las medidas necesarias para garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, a la igualdad de trato así como, velará para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una solicitud de intervención, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia, discriminación o acoso 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.

CAPÍTULO II

Procedimiento específico de Evaluación e Intervención ante Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso

Artículo 14. *Garantías que debe cumplir el procedimiento.*

Deben señalarse las siguientes:

1. 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.
2. 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 solicitudes de investigación presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
3. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la solicitud de investigación 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.
4. 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 investigados.
5. 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 víctimas como a las personas responsables de los hechos que se investigan.
6. Protección y garantía de indemnidad: la US se asegurará de que las personas que presentan una solicitud de investigación por violencia, discriminación o acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente procedimiento, las que formen parte del Comité, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido podrá tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.



7. Los datos de carácter personal que se generen se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, el Reglamento Europeo de Protección de Datos, y demás normativa que resulte de aplicación.

Artículo 15. *Adopción de medidas provisionales.*

1. En cualquier momento de la tramitación del procedimiento, el Comité podrá, tanto en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como de las Normas de Convivencia, proponer al Rector o Rectora la adopción de medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar los efectos negativos de la situación y con el fin de garantizar la salud de las personas afectadas.
2. Dichas propuestas deberán estar debidamente motivadas y deberán tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Entre estas medidas de protección, podría proponerse la movilidad de las personas implicadas de Centro, Grupo o Turno de trabajo y tendrá preferencia de elección la presunta víctima.
3. Estas medidas podrán ser propuestas y revisadas en cualquier fase del procedimiento.
4. En el caso de que se trasladase el caso al ámbito judicial o administrativo, el Comité podrá proponer la adopción de medidas provisionales tendentes a mejorar la convivencia y restablecer la salud individual y ambiental en tanto en cuanto se resuelve la situación que ha dado lugar a la intervención judicial o administrativa.

Artículo 16. *Inicio del procedimiento de intervención.*

1. La solicitud, comunicación y traslado de situaciones de violencia, discriminación y acoso se presentará a través del buzón único electrónico para la convivencia de la Universidad de Sevilla, cuya gestión corresponde a la Secretaría General.
2. Si el órgano competente lo considera, lo pondrá en conocimiento del Comité.
3. El inicio de un procedimiento ante un caso de violencia, discriminación o acoso es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para iniciar acciones legales de cualquier naturaleza.
4. Cuando los hechos trasladados al Comité sean objeto, total o parcialmente, de investigación en el ámbito de un procedimiento administrativo, disciplinario o judicial, o hayan sido objeto de denuncia ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, se procederá con carácter inmediato a la suspensión del procedimiento de investigación, hasta la correspondiente resolución judicial o administrativa.

Artículo 17. *Indagación inicial.*



1. Recibida la solicitud de intervención, el Comité se reunirá a fin de analizar la información disponible, recabar la que fuera necesaria y adoptar, en un plazo de 10 días hábiles, una decisión. Este plazo podrá ser ampliado por acuerdo del Comité en función de la complejidad del caso y previa comunicación a las partes.

2. Cuando la persona que presenta la solicitud de intervención no sea la afectada, se solicitará la ratificación de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en esta Normativa.

3. Tras realizar un análisis del escrito de solicitud, el Comité, si lo considera necesario, podrá realizar las entrevistas que estime oportunas, comenzando con la persona que presenta la solicitud de intervención, y/o pedir los asesoramientos técnicos especializados que considere oportunos.

4. Las partes implicadas en una solicitud de intervención por una situación de violencia, discriminación o acoso recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

5. El secretario o secretaria del Comité levantará acta de cada sesión. En el acta se recogerán los datos de la citación y los principales acuerdos adoptados.

6. Las personas que sean entrevistadas durante todo el procedimiento podrán aportar por escrito la documentación que estimen necesaria, así como sus propias declaraciones si desean que figuren literalmente, todo lo cual se adjuntará al acta.

Artículo 18. *Valoración inicial. Primera fase.*

Tras analizar la información, el Comité, procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

- a) Cerrar la solicitud de intervención cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de Normativa.
- b) Si los hechos analizados no fueran considerados como constitutivos de violencia, discriminación o acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar la convivencia, se remitirá el caso al servicio o unidad competente en la materia planteada en la solicitud con objeto de que intervenga y proporcione pautas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, todo ello en el marco de la prevención de riesgos laborales.
- c) Si se detecta una situación que pudiera constituir una infracción de las contempladas en el régimen disciplinario se propondrá que se eleve al órgano competente, para que pueda adoptar las medidas que correspondan de acuerdo con la normativa aplicable.



- d) Si se estimase que los hechos pudieren ser constitutivos de delito se le dará traslado al Rector o Rectora para que, en su caso, lo ponga en conocimiento de la autoridad competente.
- e) Si de la indagación inicial resultase necesario profundizar en los hechos se procedería a la segunda fase de este procedimiento comunicándolo a las partes interesadas.

Artículo 19. *Indagación avanzada. Segunda fase.*

En el caso de haber considerado necesaria una mayor indagación y por tanto la continuación del procedimiento, el Comité, a la vista de la información disponible, podrá realizar las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, entre las que destacan:

- a) Convocar por separado a las partes implicadas.
- b) Realizar cuantas consultas o entrevistas considere necesarias a personas del entorno donde se hubieren producido los hechos: responsables y miembros de los Centros, Departamentos o Servicios afectados.
- c) Solicitar los informes expertos que se consideren precisos.
- d) El Comité valorará la conveniencia de comunicar a la persona responsable inmediata superior la tramitación de este procedimiento.

Todo el proceso de investigación se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de las personas afectadas, así como garantizando la confidencialidad. La tramitación, desde que se admite la solicitud de intervención por violencia, discriminación o acoso, se desarrolle, en 20 días hábiles, este plazo podrá ser ampliado por acuerdo del Comité en función de la complejidad del caso y previa comunicación a las partes.

Artículo 20. *Finalización del procedimiento. Informe del Comité.*

1. Una vez recabada toda la información necesaria para la aclaración de los hechos, en el plazo de 10 días hábiles, desde que se realiza la última actuación de las comprendidas en el artículo 18 a), b), c) y d) y el 19, el Comité elaborará un informe.

2. En este informe, el Comité recogerá, al menos, la siguiente información: origen de las actuaciones, principales hechos, evidencias, resumen de los argumentos planteados por las partes, medidas adoptadas, en su caso, y las conclusiones que se deriven de la valoración de la información disponible. Las conclusiones se ajustarán a alguna de las siguientes situaciones:

- a) No se acreditan evidencias de violencia, discriminación o acoso y se cierra el caso.
- b) Se detecta alguna otra situación distinta a la violencia, discriminación o acoso que requiere que se propongan actuaciones que mejoren la situación detectada.



c) Se detecta una situación que pudiera constituir una infracción de las contempladas en el régimen disciplinario. En este caso se elevará al Rector o Rectora para que se proceda de acuerdo con la normativa aplicable. Podrá proponerse que se establezcan, en el marco del desarrollo del procedimiento disciplinario, medidas cautelares.

d) Se detectan indicios de violencia, discriminación o acoso por lo que se eleva al Rector o Rectora la propuesta de inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. Podrá proponerse que se establezcan medidas de cautelares en el marco del procedimiento disciplinario.

e) Si se estimase que los hechos pudieren ser constitutivos de delito se pondrá en conocimiento del Rector o Rectora para que, en su caso, lo ponga en conocimiento de la autoridad competente.

3. El Informe será remitido a las partes interesadas, a la Secretaría General, en su caso, al Rector o Rectora.

TÍTULO IV. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN, REPARACIÓN Y RECUPERACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

CAPÍTULO I

Medidas que faciliten la protección, recuperación y reparación

Artículo 21. *Plan de protección, reparación y recuperación.*

1. Dadas las consecuencias que la violencia, discriminación o el acoso puede provocar en las personas que lo sufren, la US propondrá un plan anual, que contemplará las medidas tendentes a la protección, reparación y recuperación que incluirá los ámbitos psicológico, social, académico y laboral, en su caso. Todo ello para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas.

2. Contemplará también el inicio, revisión y periodo de vigencia del plan.

3. Las propuestas deberán estar debidamente motivadas y deberán tener en cuenta los puestos y actividades de las personas implicadas en los hechos.

CAPÍTULO II

Comisión de Seguimiento

Artículo 22. *Objeto.*

Con objeto de realizar el seguimiento y control del Plan de Protección, Recuperación y Reparación adoptado, la presidencia del Comité propondrá al Rector o Rectora la constitución de una Comisión de Seguimiento que estará integrada, en cada caso, por



personas de los Centros, Servicios o Unidades con competencias para velar por la correcta implantación y seguimiento de las medidas adoptadas.

Artículo 23. Funciones.

Esta Comisión

1. Velará por el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas.
2. Vigilará que no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por violencia, discriminación o acoso.
3. Comunicará, en su caso, a la Secretaría General cualquier incidencia o dificultad en la implantación de las medidas cuya solución exceda de las competencias de la comisión.
4. La Comisión de Seguimiento decaerá en sus funciones cuando se dé por finalizado el Plan de Protección, Recuperación y Protección de las víctimas, con la elaboración de un informe final que elevará a la Secretaría General.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Prevención contra la violencia, discriminación y acoso en las empresas externas que prestan servicios en la Universidad de Sevilla y en las empresas o entidades que realicen prácticas los estudiantes.*

La Universidad de Sevilla instará a todas las empresas que presten servicios en sus instalaciones, y se relacionen con la comunidad universitaria, a que su personal reciba información y formación en materia de prevención de la violencia, discriminación y acoso, pudiendo, la acreditación de esta práctica, ser valorada por el órgano de contratación que corresponda en la adjudicación de un contrato de servicio.

Este Reglamento se dará conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresa o entidades en las que los y las estudiantes realicen sus prácticas.

Segunda. *Guía informativa.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente normativa, el Comité propondrá al Consejo de Gobierno una guía que recoja información sobre las definiciones de violencia, discriminación y acoso, así como de las conductas y circunstancias que, en el ámbito universitario, podrían encuadrarse en cada tipo.



DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Desarrollo normativo.*

Corresponde al Rector o Rectora la interpretación y adopción de cuantas disposiciones resulten necesarias para la interpretación, la aplicación y el desarrollo de la presente normativa.

Segunda. *Referencia a órganos unipersonales.*

Los órganos unipersonales que aparecen en esta Normativa se refieren a los que están en vigor en el momento de su aprobación y serán sustituidos de forma automática por aquellos que los sucedan en sus competencias en caso de cambios en la estructura organizativa o cese de su actividad.

Tercera. *Vigencia.*

La presente Normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla.