



UNIDAD DE
IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



Resumen del Protocolo de prevención y respuesta contra la violencia, discriminación o el acoso sexual de la Universidad de Extremadura



Versión en Lectura Fácil

Texto adaptado a Lectura Fácil y validado según las pautas de Inclusion Europe y de la norma UNE 153101 EX.

Protocolo hecho por:

- Unidad de Igualdad de la Universidad de Extremadura.
- Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura.
- Universidad de Extremadura.

Adaptación a Lectura Fácil:

Oacex.

Oficina de Accesibilidad Cognitiva de Extremadura.



Validación de textos:

- Borja Carretero Pérez.
- María Jesús Mariscal Torres.
- Mario Carballo Gamero.

Logotipo europeo de lectura fácil en portada: Inclusion Europe.

Más información en <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read>

Índice

➤ ¿Qué es este documento?	4
➤ Algunas palabras que debes conocer.....	6
➤ ¿Por qué hacemos este Protocolo?.....	10
➤ ¿A quién va dirigido este Protocolo?.....	11
➤ Disposiciones generales	15
➤ Procedimiento.....	18
➤ Aclaraciones, evaluación y revisión del protocolo	30
➤ Disposiciones finales.....	32
➤ Anexo 1	34

¿Qué es este documento?

Este documento es un resumen en Lectura Fácil del protocolo de prevención y respuesta contra la violencia, discriminación o el acoso sexual que ha hecho la Universidad de Extremadura.

Un protocolo es un conjunto de reglas o instrucciones que hay que seguir.

En este protocolo está dividido en artículos y disposiciones.

Los artículos son las partes en la que se divide el texto de una ley o protocolo.

Las disposiciones son instrucciones aprobadas por una institución con autoridad para crear normas.

En este protocolo se explican las medidas y acciones que se tienen que llevar a cabo cuando hay una situación de acoso de cualquier tipo en los centros de la Universidad de Extremadura.

Este documento está en Lectura Fácil.

La Lectura Fácil es una forma de crear documentos que son más fáciles de entender.

En este documento
hay palabras difíciles de comprender.

Estas palabras están en **negrita**
y explicadas en cuadros al lado del texto. →

Ejemplo:
ejemplo.

Algunas palabras que debes conocer

Antes de empezar a leer este protocolo, vamos a explicar el significado de algunas palabras difíciles de entender que te vas a encontrar en este documento.

Acoso por razón de sexo

Puede ser un acto, un comentario o un gesto. La persona que acosa se siente más importante que la víctima y la hace sentir mal. Una persona sufre este acoso por ser hombre o mujer.

Acoso sexual

Es cualquier palabra o comportamiento relacionado con el sexo que alguien utiliza para perseguir, atacar o asustar a otra persona.

Por ejemplo:

Que alguien bese a una persona sin su permiso.

Discriminación

La discriminación es apartar a una persona o a un grupo de personas de actividades en la comunidad o de la sociedad.

A menudo, se trata a estas personas como personas inferiores.

Otras veces, discriminar es no cumplir los derechos de unas personas por su sexo, por su cuerpo o por sus ideas, entre otras cosas.

Expresión de género

La expresión de género es la forma que tienes de hablar, caminar, vestirte o moverte.

A menudo, se piensa que hay 2 formas: femenina, la forma de las mujeres y masculina, la forma de los hombres.

Las normas de género son las cosas que las personas creen que son obligatorias para mujeres y las cosas que las personas creen que son obligatorias para hombres.

Por ejemplo:

imagina que un hombre se viste de color rosa.

Algunas personas pueden burlarse de él por vestir así.

Identidad de género

La identidad de género es cómo te sientes y como piensas tú, sin importar tus genitales: si tienes vulva o pene, por ejemplo.

Hay personas que se sienten mujeres aunque nacieron con cuerpo de hombre.

Hay personas que se sienten hombres aunque nacieron con cuerpo de mujer.

También hay personas que no se sienten ni mujer ni hombre.

Orientación sexual

La orientación sexual es cuando te gustan otras personas y tienes sentimientos por ellas y también relaciones sexuales.

Nuestra orientación sexual puede ser:

- **Homosexual:**
cuando te gustan las personas de tu mismo sexo.
- **Lesbiana:**
si eres una mujer y te gustan las mujeres.
- **Gay:**
si eres un hombre y te gustan los hombres.
- **Bisexual o pansexual:**
cuando te gustan las personas de ambos sexos.
- **Heterosexual:**
cuando te gustan las personas del otro sexo.

Violencia

Acto de fuerza de una persona que hace daño a otra persona, a los animales o a cosas.

Hay muchas palabras que se utilizan para hablar sobre la violencia.

Por ejemplo:

agredir, maltratar o pegar, entre otras.

Cuando la violencia de los hombres se dirige hacia las mujeres, se llama violencia de género.

¿Por qué hacemos este Protocolo?

El objetivo de este protocolo es crear medidas y herramientas para proteger, prevenir y acabar con las conductas de acoso en la Universidad de Extremadura.

Queremos prevenir y acabar con cualquier tipo de conductas por:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

En el caso de que alguna persona sufra cualquier tipo de acoso, en este protocolo aparecen las medidas para saber cómo actuar.

¿A quién va dirigido este Protocolo?

Artículo 1

¿Cuándo se utiliza este protocolo?

Este protocolo se utilizará en casos y situaciones en las que aparezca cualquier tipo de conductas por:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Algunas situaciones de acoso son:

- Dar a un trato diferente o discriminar a una persona por ejercer sus derechos.
- Dar un trato diferente o discriminar a una mujer por estar embarazada o ser madre.
- Dar un trato diferente o discriminar a una persona que pone una queja, denuncia o reclamación de cualquier tipo.

Artículo 2

¿Con quién se utiliza este protocolo?

Este protocolo se utiliza con personas que formen parte de la Universidad de Extremadura y que sufren cualquier tipo de acoso que hemos visto en el punto anterior.

Las personas pueden ser:

- Personas **docentes** e investigadoras.
- Personas técnicas en gestión y administración y servicios.
- Personas que estén recibiendo una formación o estén contratadas en proyectos de investigación.
- Personas investigadoras de la Universidad de Extremadura que reciben ayudas económicas de otros **organismos** o de empresas privadas.
- Estudiantes.
- Personas que trabajan en cualquier servicio de la Universidad de Extremadura.

Por ejemplo:

personas contratadas por otra empresa o por una **ETTs**.

- Personas **trabajadoras autónomas** contratadas por la Universidad de Extremadura o por otras entidades.

Docente:
son profesores o profesoras.

Organismo:
organización que se dedica a un trabajo de interés para toda la ciudadanía.

ETTs:
son las iniciales de Empresas de Trabajo Temporal.

Trabajadora autónoma:
persona que trabaja para ella misma, por su cuenta.

Artículo 3

¿Dónde se utiliza este protocolo?

Este protocolo se utilizará si surge cualquier tipo de acoso en cualquier centro, lugar o espacio de trabajo y en todas las **instalaciones** de la Universidad de Extremadura.

También se utilizará si surge cualquier situación de acoso en cualquier actividad o servicio que se haga fuera de los centros de la Universidad de Extremadura.

El protocolo se utilizará cuando aparezcan conductas de acoso de forma presencial o de forma virtual. De forma virtual es cuando se acosa a una persona a través de las redes sociales.

Instalaciones:
recinto que tiene los medios necesarios para hacer una actividad.

Artículo 4

Situaciones especiales

Este protocolo no se puede utilizar si la víctima o la persona acusada ya no estudia, trabaja o ya no tiene relación con la Universidad de Extremadura.

En estas situaciones, la Unidad de Igualdad puede tomar medidas para aconsejar y acompañar a las personas interesadas. Por ejemplo: a la víctima o a la persona acusada, entre otras.

En el siguiente punto, explicamos qué es la Unidad de Igualdad.

Disposiciones generales

Las disposiciones son instrucciones aprobadas por una institución con autoridad para crear normas.

Artículo 5

Unidad de Igualdad

La Unidad de Igualdad es un servicio de la Universidad de Extremadura que trabaja con los temas relacionados con todos los tipos de acoso que presentamos en este protocolo.

Esta Unidad de Igualdad debe conocer cualquier situación de acoso que pase en la Universidad de Extremadura, siempre que las personas que sufran o cometan esta situación tengan relación con la Universidad.

Artículo 6

Mediación

La mediación es una reunión para resolver un **conflicto**.

Tienen que estar presentes las 2 partes del conflicto

y una persona mediadora.

La persona mediadora ayuda a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo sin dar propuestas.

Conflicto:

situación cuando 2 personas no están de acuerdo. Los conflictos puede provocar una lucha o discusión.

Según la Ley del **Estatuto** de la víctima del **delito** está prohibida la mediación

y la **conciliación** en casos de violencia sexual y violencia de género.

Estatuto:

es una ley que regula los derechos de la víctima.

Delito:

acto grave contra alguien o algo, castigado por el Código Penal. Por ejemplo: pegar o robar. Los delitos también pueden hacer daño a las cosas o a la sociedad. Por ejemplo: romper un semáforo. El Código Penal es conjunto de leyes que informan sobre qué condena tiene cada delito.

Conciliación:

es una reunión para solucionar un conflicto entre 2 o más personas. En este caso, el profesional ofrece propuestas para llegar a un acuerdo.

Artículo 7

Deber de colaborar

Todas las personas que estudian, trabajan o tienen relación con la Universidad de Extremadura están obligadas a colaborar en la investigación y en los procesos que se hagan cuando haya una situación de acoso de cualquiera de los tipos que presentamos en este protocolo.

Artículo 8

Acompañamiento

La víctima, la persona acosadora y las personas que sean **testigos** pueden estar acompañadas por una persona durante todo el proceso.

Testigo:
persona que ve o presencia algo.

Todas las personas que participen en el proceso tienen que firmar un documento de confidencialidad.

La confidencialidad significa que no puedes contar lo que esté pasando a nadie, ni enseñar documentos o información relacionadas con el tema del acoso a otras personas. Debes guardar el secreto y respetar tu intimidad o la intimidad de las personas afectadas.

Procedimiento

Un procedimiento es la forma de hacer algo siguiendo unos pasos.

Artículo 9

Solicitud para empezar el procedimiento

La solicitud para empezar el procedimiento debe enviarse a la directora o director de la Unidad de Igualdad.

Las personas que pueden enviar esta solicitud son:

- La víctima o una persona que la represente.
- Cualquier persona que forme parte de la Universidad de Extremadura y tenga información sobre la situación de acoso.
- La propia Unidad de Igualdad en el caso de que tenga pruebas o vea algún tipo de señal de alguna de las situaciones de acoso que se presentan en este protocolo.

Esta solicitud se puede entregar por escrito o de forma presencial.

Para entregarla por escrito, tienes que entrar en la página web de la Unidad de Igualdad y rellenar un formulario. Pincha en formulario de inicio del procedimiento. Contestas a las preguntas y pinchas en enviar.

Este es el enlace:

<https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/protocolo-de-acoso>

Para entregarla de forma presencial tienes que ir a la Unidad de Igualdad. Allí te atenderá una persona a la que le contarás la situación de acoso de la que quieres informar.

Toda tu información se escribirá en un **acta**.

El acta lo firmas tú y la directora o director de la Unidad de Igualdad.

Acta:
documento
que resume la información
una reunión.

Artículo 10

Funciones de la Unidad de Igualdad

Las funciones de la Unidad de igualdad son:

- Informar, aconsejar y atender a la persona que informa sobre una situación de acoso con o sin solicitud.
- Tomar medidas urgentes si la víctima necesita protección.
- Informar sobre la situación de acoso a las personas que forman la **Comisión** para la prevención e **intervención** en temas de acoso en un plazo de 48 horas.

Comisión:

conjunto de personas encargadas de hacer un trabajo o representar a un grupo.

Intervención:

participar o actuar en un proceso, acto o actividad.

- La dirección de la Unidad de Igualdad puede enviar a la persona que informa sobre la situación de acoso a otros servicios para que le den una atención y ayuda adecuada. Estos servicios pueden estar dentro o fuera de la Universidad de Extremadura.

Artículo 11

¿Dónde se guardan los documentos?

La dirección de la Unidad de Igualdad debe proteger la **privacidad** y confidencialidad del proceso.

La confidencialidad significa que no puedes contar lo que está pasando a nadie, ni enseñar documentos o información relacionadas con el tema del acoso a otras personas.

Debes guardar el secreto y respetar tu intimidad o la intimidad de las personas afectadas.

Para ello, la dirección creará un código con números para cada situación de acoso.

Cada situación o cada persona tendrá un código diferente.

Por ejemplo: la víctima tendrá un código y la persona acosadora otro.

Toda la información del proceso será confidencial.

Solo pueden acceder a esa información las personas que tengan autorización.

Por ejemplo: personas trabajadoras de la Unidad de Igualdad o la persona acosada, entre otras.

Todos los documentos del proceso se guardarán en la Unidad de Igualdad.

Privacidad:

intimidad o parte de tu vida que no quieres que conozcan los demás.

Artículo 12

Informe de la Unidad de Igualdad

Un informe es una descripción de datos y características de una persona o de un tema.

Inicial:
el principio de algo.

La Unidad de Igualdad hará un informe **inicial** de la situación de acoso. Para ello pueden hacer entrevistas y recoger toda la información que crean necesaria.

Para hacer este informe tienen un plazo de 5 **días lectivos**. Se puede aumentar el plazo a 3 días más, sí necesitan averiguar o conseguir más información.

Día lectivo:
son los días de clase en centros educativos.

Artículo 13

Comisión para la prevención e intervención en temas de acoso

Esta Comisión estará formada por:

- La directora o el director de la Unidad de Igualdad.
- El personal técnico que trabaje en la Unidad de Igualdad.

Según la situación de acoso, pueden formar parte de la comisión otras personas.

Por ejemplo:

- Una persona delegada de prevención.
Una persona delegada es una persona elegida para hablar en nombre de un grupo y representarlo.
- El vicerrector o vicerrectora
Es una persona que hace y tiene las capacidades de llevar a cabo las funciones de un **Rector o Rectora**.
- El gerente o la gerente del gobierno de la Universidad de Extremadura.

Rector o Rectora:
persona que dirige una Universidad o un centro de estudios superiores.

La Comisión puede contar con personas expertas que pueden dar su opinión, pero no votar.

Se recomienda que las personas que forman parte de la Comisión y acompañen a la víctima o a la persona acosadora, sean las mismas durante todo el proceso.

Si alguna de las personas que forman parte de la Comisión tiene algún tipo de relación con la víctima o la persona acosadora, no podrá formar parte del proceso. Por ejemplo: una relación sentimental o de amistad, entre otras.

Las personas que formen parte de la Comisión deben hacer una formación sobre prevención e intervención en situaciones de acoso. La Unidad de Igualdad será la encargada de dar esta formación.

En las votaciones, en caso de **empate**, el presidente o la presidenta de la Comisión decidirá y resolverá el resultado de la votación.

Empate:

conseguir los mismos puntos en una competición o en una votación, entre otras.

Las funciones de la Comisión son las que aparecen la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público del año 2015.

Artículo 14

Tareas de la Comisión para la prevención e intervención en temas de acoso

El trabajo o las tareas de esta Comisión son:

- Una vez que alguien presente la solicitud o la Unidad de Igualdad haga el informe inicial y comience el proceso, la Comisión debe reunirse en un plazo de 10 **días naturales**.

Días naturales:
son los 365 días del año.

- Todas las personas que asistan a la reunión tienen que firmar un acuerdo de confidencialidad.
- Las personas de la Comisión solo pueden ver los documentos del proceso en las reuniones.
Cuando acaben las reuniones, los documentos se guardarán de nuevo en la Unidad de Igualdad.
- Las **actas** las pueden leer en la reunión, pero no se las pueden llevar, ni enviar o difundir a otras personas.

Acta:
documento que resume una reunión.

- Si quieren consultar algún documento del proceso, deben ir a la Unidad de Igualdad.
- En las reuniones de la Comisión debe estar la directora o director de la Unidad de Igualdad y presentar el caso y el informe inicial.

En las reuniones,
la Comisión debe llegar a un acuerdo.
Los acuerdos pueden ser:

- Pedir a la Unidad de Igualdad que haga un informe más completo.
Se deben reunir de nuevo en un plazo de 5 **días lectivos** y tomar las decisiones necesarias.

Día lectivo:
son los días de clase
en centros educativos.

- Dar por correcto o aprobado el informe que ha presentado la Unidad de Igualdad.
El informe sería el definitivo y tendrían que tomar las decisiones necesarias.

Artículo 15

Decisión de la Comisión para la prevención e intervención en temas de acoso

Esta Comisión puede tomar estas decisiones:

- Cerrar el caso o situación de delito porque no hay pruebas.
- Si el caso o situación de acoso es un delito, la Universidad debe informar al **Ministerio Fiscal** y abrir un expediente disciplinario a la persona acosadora.

Ministerio Fiscal:

es parte de la Administración Pública y se encarga de defender lo que dice la ley, los derechos de las personas ciudadanas y el interés general.

Abrir un expediente disciplinario es el nombre de un proceso que se hace antes de poner una **sanción** a una persona acusada.

Sanción:

Castigo que una autoridad pone a una persona por haber cometido una falta o no haber cumplido la ley.

Si la decisión es cerrar el caso,
la Comisión debe hacer un escrito
con esta decisión,
y presentarlo junto con el informe final,
al Rector o la Rectora.

Si la decisión
es abrir un expediente disciplinario
o informar al Ministerio Fiscal,
la Comisión debe hacer un escrito
con esta decisión
y presentarlo junto con el informe final
a la Dirección del Servicio de Inspección.
El Rector o Rectora debe conocer esta decisión.

El Servicio de Inspección
se encarga de comprobar que los servicios
y centros de la Universidad de Extremadura
funcionan de forma correcta.

La Comisión puede proponer
al Servicio de Inspección
medidas de prevención para la víctima
o para la persona acosadora,
si son necesarias durante el proceso.

Artículo 16

Parte reclamada

La parte reclamada es la persona que está acusada.

Durante todo el proceso, la Unidad de Igualdad no le hará entrevistas a la persona acusada, ya que no puede poner sanciones.

Para ello, la Unidad de Igualdad le entregará un informe al Servicio de Inspección. El Servicio de Inspección hará las entrevistas a la persona acusada. y decidirá si le ponen una sanción o no.

Aclaraciones, evaluación y revisión del protocolo

Artículo 17

Aclaraciones sobre el protocolo

La Comisión para la prevención e intervención en temas de acoso será la encargada de aclarar las dudas que pueda tener cualquier persona sobre este protocolo.

Artículo 18

Evaluación y revisión del Protocolo

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Extremadura será la encargada de hacer el control y seguimiento de este protocolo.

El objetivo de esta evaluación y revisión es comprobar cómo funciona el protocolo y si es **eficaz**.

Para ello, la Unidad de Igualdad presentará todos los años a la Comisión de Igualdad, un informe con el número de personas a las que han atendido y los problemas que han podido surgir. El informe será confidencial.

Eficaz:

capacidad de conseguir el resultado que deseamos después de realizar una acción.

En el caso de que surjan problemas al llevar a cabo las medidas del protocolo, la Comisión de Igualdad será la encargada de buscar las soluciones y proponer cambios.

Los cambios los tiene que aprobar el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.

Disposiciones finales

Las disposiciones son instrucciones aprobadas por una institución con autoridad para crear normas.

Disposición 1

Hasta que la Universidad de Extremadura apruebe otras normas sobre los temas relacionados con el acoso, cualquier queja o denuncia se gestionará a través de las medidas de este Protocolo.

Las quejas o denuncias por acoso pueden ser por motivos de:

- Etnia.
La etnia es el conjunto de personas que comparten características culturales y raciales.
- Discapacidad.
- Edad.
- Estado de salud.
- Religión u otras creencias.
- Idiomas.
- Entre otras.

Disposición 2

El protocolo anterior,
el del año 2017, se anula.

El nombre del protocolo que se anula es:
Protocolo para la prevención,
detección y actuación frente al acoso sexual,
acoso por razón de sexo u orientación sexual
e identidad y expresión de género
de la Universidad de Extremadura.

Anexo 1

**Red Universitaria frente al acoso
y la violencia de género**

Presentación

La Universidad de Extremadura tiene varios centros en diferentes zonas.

Por eso, es necesario informar a las personas que estudian y trabajan en la Universidad sobre los recursos que hay contra el acoso.

La idea es que el personal docente y de investigación y el personal técnico, de administración y servicios de todos los centros de la Universidad, participen en la sensibilización, prevención y mediación en situaciones de riesgo.

Para ello, deben fomentar la **convivencia** y el buen trato en sus centros y colaborar para que se lleven a cabo todas las medidas de este protocolo.

Convivencia:
vida compartida
con otras personas.

Y por esto se crea la Red Universitaria frente al acoso y la violencia de género.

Todas las personas que formen parte de esta Red, recibirán una formación sobre convivencia, relaciones de buen trato y sobre cómo actuar en situaciones de acoso o de violencia de género.

Funciones de la Red

Las funciones de la Red son:

- Colaborar en la sensibilización e información que den sobre la convivencia, buen trato, acoso y violencia de género.
- Atender a las personas que lo pidan. La atención se la darán profesionales del centro de la persona o de cualquier otro centro de la Universidad de Extremadura. Y para dar esa atención, seguirán las pautas de la formación que reciban sobre este tema.
- Conocer todos los recursos que hay en la Universidad de Extremadura y en otras instituciones para tratar o iniciar los procesos necesarios en cada caso.
- Acompañar a las personas que lo necesiten en los diferentes procesos.
- Informar a la Unidad de Igualdad sobre las situaciones y las medidas que hayan tomado.

Cómo se crea la Red

Esta Red se creó gracias a la **voluntad** de las personas que participan.

Voluntad:
intención o deseo de hacer algo.

La Unidad de Igualdad pedirá a la dirección de los centros que elijan a una persona del personal docente y de investigación o del personal técnico, de administración y de servicios para que forme parte de la Red.

Estas personas se tienen que presentar de forma voluntaria para formar parte de la Red y recibir una formación que organizará la Unidad de Igualdad.

Cada cierto tiempo, la Unidad de Igualdad debe renovar el equipo de la Red de **Referentes**.

Para ello pedirá a los centros que no tengan representantes, que elijan a personas para que hagan la formación y formen parte de esta Red.

Referente:
modelo a seguir.