

Vicerrectorado de
Igualdad, Inclusión y
Compromiso Social

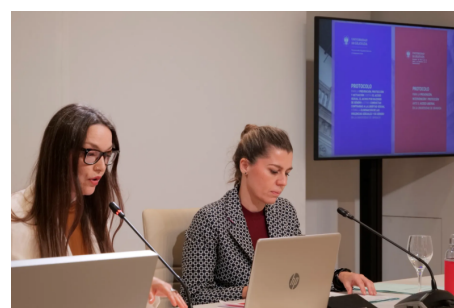
La Universidad de Granada aprueba sus nuevos protocolos frente al acoso sexual y laboral

03/10/2025

Igualdad y Conciliación

**Se trata de una respuesta estratégica
alineada con el Plan Estratégico UGR 2031 y
el Programa de Gobierno del rector Pedro
Mercado**

**El nuevo marco normativo, que entrará en
vigor antes de que termine este mes,
especializa la respuesta frente al acoso
sexual y por razón de género, y la respuesta
frente al acoso laboral, optimizando los procedimientos de ambos
protocolos basándose en la experiencia adquirida desde 2016, con la
implementación del primer protocolo de acoso de la UGR**



**Además, crea Comisiones de Evaluación y Seguimiento para su mejora
continua**

La Universidad de Granada ha aprobado el 25 de septiembre de 2025, en Consejo de Gobierno, su nuevo “Protocolo para la prevención, protección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razones de género u otras conductas contrarias a la libertad sexual, y para la eliminación de las violencias sexuales y de género en la Universidad de Granada”. Además, también se ha aprobado el nuevo “Protocolo para la prevención, intervención y protección ante el acoso laboral en la Universidad de Granada”.

Estos documentos trascienden la mera actualización normativa para convertirse en una pieza central y ejecutora de la estrategia institucional frente al acoso y las violencias, alineándose directamente con los dos documentos rectores más importantes de la institución académica: el Plan Estratégico UGR 2031, bajo el eje de

<http://viics.ugr.es/>

una «Universidad socialmente responsable», y el Programa de Gobierno del Rector Pedro Mercado, que sitúa la «Igualdad, conciliación, inclusión y bienestar» como un eje fundamental de su acción de gobierno.

Como ha explicado en rueda de prensa la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la UGR, Mar Venegas, “la transición del protocolo de 2016 al de 2025 se fundamenta en un análisis profundo de la experiencia adquirida en estos años. El marco anterior abordaba el acoso de forma genérica (laboral, psicológico, sexual), mientras que los dos nuevos protocolos aprobados hoy por el Consejo de gobierno de la Universidad permiten una versión especializada y profundizada en el tratamiento del acoso sexual y por razón de género, así como del acoso laboral, respondiendo a una creciente demanda social y a un panorama legislativo en constante cambio”.

Un Marco Normativo reforzado y adaptado a la legislación actual

Mientras que el protocolo de 2016 se basaba en la legislación fundamental de 2004 y 2007:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El nuevo texto amplía y actualiza significativamente su base legal para incluir la normativa más reciente y específica, garantizando una mayor seguridad jurídica y una protección más sólida a las personas que sufren acoso por razones sexuales o de género. Junto a las dos Leyes anteriores (2004 y 2007), el marco normativo de 2025 está formado por:

- Ley Orgánica 10/2022 (de Garantía de la Libertad Sexual)
- Ley 3/2022 (de Convivencia Universitaria)
- Ley 4/2023 (para la igualdad LGTBI)
- Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU)

Reestructuración organizativa y optimización de procedimientos

La delegada del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario, Virginia Aparicio, ha destacado que “basándose en la experiencia que tenemos acumulada desde el año 2016, la estructura y los procedimientos de los nuevos protocolos de la UGR han sido rediseñados para ser más eficaces y protectores”.

- Estructura organizativa: Desaparece la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA). En su lugar, las funciones corresponden a la Unidad de Igualdad y Diversidad (UID). Este cambio, avalado por la LOSU, dota a la unidad de un rol centralizado y una visión más integral, permitiendo abordar el fenómeno dentro de un marco más amplio de cultura organizacional, igualdad y derechos humanos, en coordinación y colaboración continua con otros servicios de la universidad implicados también en la protección de los miembros de su comunidad.
- Procedimientos optimizados («Tolerancia Cero»): Se abandona la dualidad de procedimiento formal e informal. El nuevo protocolo asume una política de «Tolerancia Cero» materializada en mejoras clave tales como la creación de una ventanilla única para evitar la revictimización, la agilización de los plazos procedimentales y un refuerzo de la confidencialidad y el acompañamiento profesional.

En el caso del nuevo protocolo de acoso sexual o por razones de género, se establece un período máximo de 30 días para la resolución de cada caso desde la UID. En el caso del nuevo protocolo de acoso laboral, se establece un procedimiento más ágil (10 + 21 días, ampliables si interviene el Comité Asesor), con fuertes garantías de confidencialidad y protección, articulado en torno a prevención, intervención temprana y protección integral de la persona, bajo la coordinación y seguimiento del equipo de expertos del Servicio de Salud y Prevención de la Delegación del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario.

- Pilares del Protocolo: La nueva filosofía se articula sobre tres ejes fundamentales que garantizan un abordaje integral: la Prevención (a través de la educación y sensibilización), la Protección (garantizando la seguridad y el apoyo a las personas que han sufrido alguna situación de acoso) y la Actuación (investigando y aplicando medidas de forma rigurosa).

Plan de Acción

Para consolidar una cultura libre de acoso, el protocolo establece un plan de acción concreto:

1. Comunicación y Difusión: Amplia publicidad del protocolo a través de la web y otros medios, con la colaboración de agentes de igualdad y los Puntos Violeta.
2. Campañas Periódicas: Desarrollo de campañas de concienciación dirigidas a toda la comunidad universitaria.
3. Materiales Informativos: Creación y difusión de carteles y guías de buenas prácticas.
4. Formación Específica: Formación continua en igualdad y prevención del acoso para personal clave.
5. Investigación: Promoción de estudios sobre el acoso y los riesgos psicosociales.
6. Evaluación y Seguimiento: Creación de una Comisión específica para el análisis

y la mejora continua.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento: una estrategia para la mejora

Una de las innovaciones más relevantes del nuevo protocolo es la creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento. Este órgano representa un mecanismo de rendición de cuentas y compromiso institucional. Será el encargado de realizar un análisis estadístico anual, anónimo y riguroso de los casos. Su finalidad no es solo cuantitativa, sino estratégica: permitirá conocer el perfil y la casuística del acoso en la Universidad, identificar posibles colectivos vulnerables y, fundamentalmente, proporcionar datos objetivos para proponer mejoras y adaptar el protocolo a las nuevas realidades, garantizando que sea un documento vivo y en constante evolución.

En definitiva, con sendos protocolos avanzamos en la construcción de una universidad más justa, inclusiva, igualitaria y saludable, comprometida con el bienestar de las personas y donde se fomenta la cultura de la paz y el respeto.

Protocolo para la Prevención, Protección y Actuación contra el Acoso (pdf)

¿Cómo poner una queja?

A través del procedimiento electrónico de la Sede de la Universidad de Granada "[Comunicaciones en el marco del protocolo para la prevención, protección y actuación frente al acoso sexual](#)"

Contacto

- Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, [@email](#)
- Delegación del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario, [@email](#)