

Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista¹

(Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2018)

PREÁMBULO

Este protocolo se fundamenta en:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en el trabajo.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en los que se ejerce esta violencia.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), que, en el artículo 21, prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras, y que también define en los artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones laborales, que en el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación, que establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva. El Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta directiva comunitaria.
- La Constitución española, que propugna, en los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2, la libertad, el respeto y la igualdad entre ciudadanos.
- La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 complementa y modifica algunas medidas del Código penal en materia de violencia para proteger a la persona que sufre una situación de violencia.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define, en el artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el artículo 13 dictamina que en los procedimientos judiciales no penales en los que las alegaciones de la parte actora se basen en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación. Por otro lado, condena la violencia de género e incorpora, en el artículo 48, medidas específicas para prevenir estas situaciones en el trabajo e incluir mecanismos en las empresas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. En el artículo 51 expone los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y, para terminar, el artículo 62 prevé que las administraciones públicas deben disponer de un protocolo de actuación en este sentido.

¹ En caso de discrepancias lingüísticas entre la versión en español y las versiones en otros idiomas de este documento, prevalecerá la versión original en catalán

- La Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, que en el preámbulo no olvida el papel de la universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y las libertades de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres. También establece la exigencia que todas las universidades tengan unidades de igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- El Código penal, que prevé, en los artículos 184 y 173, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dictamina las infracciones y la prevención en materia de riesgos laborales, e incluye los riesgos psicosociales derivados del trabajo.
- El Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, que especifica, en el artículo 5, la importancia de la educación en valores y que, en el artículo 37, prevé los derechos de los estudiantes a no ser discriminados por razón de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, que rige al personal funcionario de las universidades públicas, que dictamina, en el artículo 52, el deber de los trabajadores a tratar a todo el mundo con respeto, y tipifica, en el artículo 95, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas muy graves y no toleradas bajo ninguna circunstancia.
- La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que define, en el artículo 3, el concepto de violencia machista. Incluye, en los capítulos 2 y 5, la obligación de formar y sensibilizar a la población sobre la violencia, y especifica, en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que establece en el artículo 1 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y que define en el artículo 4 las diferentes formas de discriminación y acoso. En el artículo 13, especifica que estos principios de no discriminación y de respeto son aplicables al ámbito universitario, y que la Generalitat y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, apoyo y de investigación para la visibilización de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y la sensibilización en el ámbito universitario, y deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga, en el artículo 18.3, a todos los poderes públicos a aprobar en el plazo de dos años un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- El VI Convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las universidades públicas catalanas, que dice, en el artículo 46, que el personal que sea víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario y la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la universidad. También establece el compromiso, en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, de eliminar cualquier discriminación por razón de género y de tomar las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual.
- El I Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, que establece, en la disposición adicional primera (sobre política de género), que las universidades deben desarrollar las acciones necesarias e instrumentar mecanismos que favorezcan la igualdad de género en la institución. En la disposición adicional segunda (sobre acoso sexual y acoso moral o psicológico), dictamina que las universidades deben introducir mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas y el acoso sexual de su personal. Por otro lado, señala que es necesario: detectar los grupos de riesgo y sectores afectados, establecer indicadores, realizar un análisis de frecuencias y conocer las consecuencias negativas para la salud de la persona acosada; establecer programas de bienvenida para el personal en los que se haga explícita la política contra el

acoso de la correspondiente universidad, y promover la formación e incidir en las cuestiones que fomenten un clima laboral contrario al acoso.

- El Real decreto 33/1986, de 10 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- El Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.
- El Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículos 8.13 y 8.13 bis).
- El Decreto 243/1995, de 27 de junio, por el cual se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la Generalitat de Cataluña.
- El Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el cual se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, que recoge, en el artículo 4, la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, entre otras. Además, en el capítulo XV, con respecto a los servicios de atención al estudiante, recoge el asesoramiento psicológico y en materia de salud, y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Este protocolo se adopta en coordinación con los instrumentos que tiene la UAB para garantizar un entorno libre de acoso, regulados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona de 17 de julio de 2008, por el cual se aprueba la Política para la dignidad de las personas, donde se recoge el procedimiento de actuación de la Comisión de Intervención y Resolución de Casos de Acoso (CIRCA), comisión delegada del Comité de Seguridad y Salud para la intervención y la resolución de casos de acoso, en todas sus modalidades, que puedan afectar al personal de la UAB (PDI y PAS).

Este protocolo responde a la medida 4.5 del III Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB (2013-2017): «Diseñar e implementar una propuesta integral de erradicación de las violencias de género y las relaciones abusivas, incrementando la coordinación institucional, que incluya un protocolo y un circuito de denuncia y de atención en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual». En cuanto a la implementación, esta medida también se recogerá en el IV Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB, en proceso de elaboración. Además, el Protocolo también responde a uno de los objetivos del Proyecto EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia), que entre otras recomendaciones establecía prevenir y luchar contra el acoso sexual en las universidades, compromiso que aceptó la Universitat Autònoma en ser miembro de este proyecto financiado por la Unión Europea (núm. 612413, 2015-2017).

CAPÍTULO I. COMPROMISOS, FINALIDADES, DEFINICIONES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Artículo 1. Compromisos de la Universitat Autònoma de Barcelona

La UAB considera el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista como comportamientos reprobables, por lo cual se compromete a hacer un abordaje integral:

- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso o de violencia machista, en todas las formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso y la violencia machista a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Denunciar e investigar, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso o de violencia machista.
- Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso o de violencia machista.

Estos compromisos son públicos y se comunican a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 2. Objetivos

Este protocolo tiene como objetivos:

- a) Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia machista entre los miembros de la comunidad universitaria.
- b) Establecer unas pautas de actuación ante una denuncia relacionada con las conductas mencionadas y, si procede, adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo.
- c) Establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

Artículo 3. Definiciones

3.1. Conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

- a) Se entiende por *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 (artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007).
- b) Se entiende por *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento llevado a cabo 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 (artículo 7.2 de la Ley orgánica 3/2007). Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias que estén relacionadas con el sexo, como los que se producen con motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (por ejemplo, un cambio de horario, cambio de funciones o de lugar de trabajo).
- c) Se entiende por *acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género* cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley 11/2014).

3.2. Conductas de violencia machista

Partiendo de la definición de las formas de violencia machista de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, este protocolo se puede activar ante la concurrencia de alguna de las conductas siguientes:

Violencia física: cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

Violencia psicológica: cualquier conducta u omisión intencionada que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

Violencia sexual y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual ejercido sobre una mujer sin su consentimiento. Incluye la exhibición, la observación y la imposición, por medio de violencia, intimidación,

prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, independientemente de que el presunto agresor pueda tener o no una relación afectiva con la mujer.

3.3. Aquellas conductas que se pueden considerar un delito se trasladan al Ministerio Fiscal, con el consentimiento de la persona afectada. Si se trata de un delito público la Universidad lo traslada al Ministerio Fiscal informando previamente a la persona afectada.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

4.1. Ámbito de aplicación material. Este protocolo se aplica a cualquiera de las conductas definidas en el artículo 3 que se produzcan por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes de correo, redes sociales, whatsapp, etc.).

4.2. Ámbito de aplicación subjetivo. Este protocolo se aplica a:

a) Todo el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria con la UAB, y todo el alumnado de la UAB. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo del PAS, del PDI o del alumnado de la UAB, por la razón que sea, este protocolo es igualmente aplicable, siempre que el autor o autores de la conducta continúen formando parte del personal de la comunidad universitaria y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de estar vinculada a la UAB.

b) El personal de las empresas externas contratadas por la UAB y que presten sus servicios en las dependencias de la Universidad, siempre que una de las personas implicadas en los hechos pertenezca a los colectivos indicados en el apartado a. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales recogidas en la Ley 31/1995 y en el Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se desarrolla el artículo 24 de la ley mencionada, se debe informar a las empresas externas de la existencia de este protocolo. Cuando se produzca un conflicto entre el personal de la UAB y el personal de una empresa externa contratada, tiene que haber comunicación recíproca del caso, con el fin de que cada una de las partes aplique su respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras o disciplinarias que considere convenientes.

c) Aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la Universitat Autònoma de Barcelona siempre que la persona denunciada forme parte de la comunidad universitaria.

Todas las personas afectadas recibirán apoyo y acompañamiento psicológico del Observatorio para la Igualdad de la UAB.

4.3. Ámbito de aplicación territorial: la conducta debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la UAB, es decir, dentro de cualquier espacio del campus o de las instalaciones universitarias, o bien fuera de las instalaciones universitarias cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la UAB o cuando la conducta esté vinculada a una relación derivada de la actividad laboral o académica.

Artículo 5. Órganos y unidades responsables

Los órganos y las unidades responsables, según sus competencias, de hacer efectivo el contenido previsto en este protocolo son los siguientes:

— Rector o rectora: es el órgano competente para incoar y resolver todos aquellos procedimientos correspondientes, iniciados a través de este protocolo, con el fin de investigar conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y

violencia machista y, si procede, determinar, con posterioridad, la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

- Gerencia y Vicegerencia de Personas y de Organización: deben hacer efectivas y cumplir las resoluciones del rector o rectora cuando se dirijan a un miembro del PDI o del PAS.
- Decano o decana de cada facultad y director o directora de escuela y de instituto: deben hacer efectivas y cumplir las resoluciones del rector o rectora y ejecutar las medidas que afecten al alumnado de su centro.
- Director o directora de cada departamento: debe hacer efectivas y cumplir las resoluciones del rector o rectora y ejecutar las medidas que afecten al profesorado de su departamento.
- Todas aquellas personas que en razón de su cargo o por la dirección del servicio que ocupan deben cumplir la resolución del rector o rectora.
- Secretario o secretaria general: debe dar traslado de los hechos al Ministerio Fiscal cuando la conducta pueda constituir un delito.
- Observatorio para la Igualdad de la UAB: se encarga de la acogida, acompañamiento y apoyo en la activación del Protocolo. El Observatorio debe elaborar un informe anual sobre las denuncias presentadas y las medidas adoptadas (de prevención, de soporte y acompañamiento y del procedimiento de actuación) se deben presentar al Claustro.
- Área de Prevención y Asistencia de la UAB: se encarga de informar y de asesorar sobre este protocolo, y sobre otras actuaciones posibles ante casos de acoso de otras tipologías, así como sobre los aspectos derivados de prevención, asistencia y salud.
- Comisión Técnica Asesora (CTA): tiene carácter permanente y se encarga de la aplicación del procedimiento de actuación técnica y especializada recogido en este protocolo, así como del seguimiento de las medidas. En los casos en los que esté implicada una persona perteneciente al colectivo del PDI o el PAS, independientemente de como se inicie el procedimiento, la CTA evalúa técnicamente los casos y la Comisión de Intervención y Resolución de Casos de Acoso (CIRCA) propone, a partir del informe vinculante de la CTA y si procede, las medidas correctoras y protectoras. La CTA está formada por personas técnicas especialistas en sus respectivos ámbitos y su nombramiento tiene una duración de dos cursos académicos. Forman parte de ella:
 - El director o directora del Observatorio para la Igualdad, o la persona que delegue.
 - El jefe o la jefa del Gabinete Jurídico, o la persona que delegue, que actúa como secretario o secretaria.
 - El jefe o la jefa del Área de Prevención y Asistencia, o la persona que delegue.
 - Un psicólogo o psicóloga especialista en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia machista nombrado por el rector o rectora.
 - Una persona trabajadora de la UAB con experiencia acreditada en la prevención y el tratamiento de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y violencia machista, designada por los organismos unitarios (juntas y comités) del personal de la UAB, que nombra el rector o rectora, cuando en los hechos esté implicada una persona perteneciente al colectivo del PDI o el PAS.

La CTA debe hacer al menos una reunión anual, a la que deben asistir los delegados de Prevención y la Gerencia, y que debe tratar los contenidos siguientes: control de la aplicación efectiva del Protocolo, valoración de las medidas implementadas en relación con el procedimiento de actuación y, si procede, propuesta de modificaciones o mejoras de las mismas. Estos contenidos deben recogerse en un documento de evaluación que se debe enviar al Observatorio para la Igualdad de la UAB con el fin de incorporarlo en el informe anual sobre el Protocolo.

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA MACHISTA

Artículo 6. Medidas preventivas

La UAB debe impulsar actuaciones de prevención, información, formación y sensibilización en relación con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y la violencia machista, con el objetivo de erradicar por completo este tipo de conductas del entorno universitario y contribuir a sensibilizar la comunidad universitaria. Para hacerlo, se plantean las medidas siguientes:

a) Desarrollar una estrategia de comunicación, con el objeto de que este protocolo sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria. Entre otras, las herramientas que se usarán para difundirlo son:

- Web de la Universidad
- Web del Observatorio para la Igualdad
- Web del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Salud
- Web de todas las facultades y escuelas
- Intranet
- Listas de correo electrónico
- Aula Moodle
- Secciones sindicales
- Jornadas de puertas abiertas
- Jornadas de acogida
- Material adjunto a la matrícula académica
- Difusión en papel en los espacios más frecuentados

b) Hacer campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a toda la comunidad universitaria: elaborar documentos divulgativos, organizar jornadas y campañas anuales, etc.

c) Implantar programas formativos específicos dentro de los planes de formación de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria:

- Elaborar un programa de cursos y de seminarios específicos para los diferentes colectivos de la comunidad universitaria con contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad sexual y la no discriminación.
- Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso para todas las personas que desarrollan tareas de gestión y de dirección de equipos de trabajo, del PDI y del PAS, y de los colectivos de estudiantes.
- Proporcionar herramientas específicas sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso a todas las personas que se incorporen en la Universidad en el colectivo del PDI, del PAS y del alumnado.
- Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso dirigidos a todos los representantes del personal y delegados de curso.

d) Implantar un programa de formación continuada para las personas que integran la CTA, o las personas que estas deleguen.

e) Elaborar estudios que permitan conocer la incidencia de las situaciones o conductas violentas, discriminatorias o de acoso en la Universidad y las características que presentan, así como buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud y el bienestar de las personas y en la eficacia de la organización.

f) Elaborar y publicar informes sobre las actuaciones realizadas y las consecuencias de las mismas. Concretamente, se debe crear una base de datos interna en la que se recojan, anónimamente y sin referencias a datos de carácter personal, todas las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones. Esta función debe desarrollarla el Observatorio para la Igualdad de la UAB.

g) Valorar en los concursos de contratación pública aquellas empresas que dispongan de un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

h) Promover mecanismos para que los proveedores conozcan el Protocolo, en conformidad con las estipulaciones de lo que prevé la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO III. MEDIDAS DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS

Artículo 7. Medidas de apoyo²

La Universidad dispone de varios servicios y unidades que pueden actuar en primera instancia ante casos de acoso o violencia machista:

- El Observatorio para la Igualdad de la UAB es el órgano responsable de hacer una primera acogida y de informar sobre todos los servicios de los que la Universidad dispone para ofrecer apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, y sobre los derechos que la legislación vigente les otorga. Así mismo, el Observatorio asume la coordinación entre los servicios y unidades para facilitar el abordaje integral en todos los casos.
- El Servicio de Seguridad y Vigilancia se encarga de la activación de medidas preventivas de protección y apoyo en la formalización de la denuncia.
- El Servicio Asistencial de Salud (SAS) se encarga de la atención médica.
- La Unidad de Psicogénero del Servicio de Psicología y Logopedia de la Facultad de Psicología se encarga de la atención psicológica especializada.
- El Área de Prevención y Asistencia de la UAB orienta al PAS y al PDI en la activación y el desarrollo de los protocolos.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Artículo 8. Principios de actuación

8.1. Audiencia, imparcialidad y contradicción: el procedimiento de actuación tiene que garantizar la audiencia, el tratamiento justo y la defensa de todas las personas que estén implicadas, que pueden ser acompañadas por la persona que escojan, incluyendo agentes sociales o asesores legales, si así lo consideran oportuno.

8.2. Protección de la dignidad de las personas implicadas: la Universidad debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo las personas denunciadas, apoyándolas en las diferentes fases del procedimiento.

² La coordinación de los servicios y unidades de la UAB con la red pública queda recogida en el Convenio entre la Universitat Autònoma de Barcelona, el Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès y el Institut Català de les Dones (firmado el 11 de junio de 2018), que establece, entre las instituciones firmantes, el marco de colaboración que regirá para intentar dar respuesta integral a las víctimas de violencia machista que puedan ocurrir en la comunidad universitaria de la UAB.

8.3. Confidencialidad: el procedimiento de actuación, y la documentación que forma parte de él, es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros de la CTA, así como todas las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con el mismo y tienen la obligación de mantener la confidencialidad. En caso de incumplimiento de la obligación de confidencialidad deben adoptarse las correspondientes medidas disciplinarias.

8.4. Diligencia y celeridad: el proceso de recopilación de información debe hacerse con la máxima celeridad posible y con la máxima sensibilidad y respeto de los derechos de cada una de las personas implicadas. La investigación y la resolución del conflicto deben llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento se pueda completar lo antes posible, respetando las garantías. En todo caso, el plazo para resolver las actuaciones previstas en este protocolo no podrá exceder los dos meses, a contar desde el día de presentación de la denuncia correspondiente, exceptuando los casos que requieran más tiempo porque son de una complejidad excepcional.

8.5. Protección ante posibles represalias: se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo, excepto en los casos en los que estas personas actúen de mala fe, en los que pueden derivar responsabilidades disciplinarias.

Artículo 9. Derechos de la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o de violencia machista y de la persona denunciada

9.1. Derechos de la víctima

- a) Recibir información sobre la convocatoria de la CTA.
- b) Estar acompañada por alguien de confianza o por asistencia letrada a lo largo de todo el proceso, así como por un intérprete cuando se trate de una persona que no entienda o hable el catalán o castellano.
- c) Ser citada y escuchada.
- d) Recibir un trato justo.
- e) Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- f) Recibir copia completa de la documentación del expediente.
- g) Recibir información de la resolución del expediente.

9.2. Derechos de la persona denunciada

- a) Recibir información sobre la convocatoria de la CTA.
- b) Estar informada de la denuncia.
- c) Ver respetada su presunción de inocencia.
- d) Ser citada y escuchada
- e) Estar acompañada por alguien de confianza o por asistencia letrada a lo largo de todo el proceso.

- f) Recibir notificación de las medidas cautelares de prevención adoptadas.
- g) Recibir copia completa de la documentación del expediente.
- h) Recibir comunicación de la resolución del expediente.

Artículo 10. Inicio del procedimiento

10.1. El procedimiento se inicia con la denuncia de la persona afectada o de cualquier persona de la comunidad universitaria que haya tenido conocimiento directo o indirecto de los hechos que motivan la denuncia. Los miembros de la comunidad universitaria que formen parte de los colectivos de PDI y PAS pueden optar por iniciar el procedimiento regulado en este protocolo o iniciar el procedimiento de actuación de la CIRCA regulado por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona de 17 de julio de 2008, por el que se aprueba la Política para la dignidad de las personas y las actuaciones de intervención en los casos de acoso laboral. En cualquiera de los dos casos, la CTA será quien evalúe técnicamente el caso presentado y, después de su informe vinculante, será la CIRCA quien proponga, si procede, las medidas correctoras y protectoras.

10.2. El procedimiento de actuación se inicia presentando al Registro General de la Universidad, o al Registro del Observatorio para la Igualdad de la UAB con la inscripción posterior en el Registro General de la Universidad, la solicitud al rector o rectora para que convoque la CTA. Esta solicitud debe acompañarse de un sobre cerrado con la relación de los hechos que la motivan y la solicitud de convocatoria de la CTA. Se adjuntan los modelos correspondientes en los anexos I y II. En caso de que el procedimiento se inicie a través de la CIRCA, su presidente o presidenta derivará los casos específicos de acoso sexual o por razón de sexo a la CTA para su investigación técnica y especializada. Una vez la CTA finalice su proceso de evaluación, remitirá a la CIRCA el informe técnico, que tendrá carácter vinculante, para que esta proponga, si procede, las medidas correctoras y protectoras.

10.3. En vista de la solicitud presentada, el rector o rectora debe convocar a la CTA en un plazo máximo de diez días hábiles desde la fecha de entrada de la solicitud al Registro General de la UAB. La CTA valora si hay indicios de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o de violencia machista a partir de la relación de los hechos. En caso de que se inicie el procedimiento y este haga referencia a una persona de una empresa externa, se debe comunicar a la empresa.

Artículo 11. Actuación de la Comisión Técnica Asesora

11.1. La CTA abre el sobre que contiene la descripción de los hechos, es la encargada de escuchar y atender a la persona afectada y tomarle declaración, y de poner en funcionamiento, si procede, los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, independientemente de la calificación final de los hechos.

11.2. La CTA también debe entrevistarse con la persona denunciada, determinar los hechos denunciados y emitir un informe final de su intervención. El informe final debe contener, como mínimo, los puntos siguientes: a) antecedentes (denuncia y circunstancias concurrentes —en particular en el caso de que concurra la situación de subordinación entre persona denunciada y víctima—; b) actas de instrucción (declaraciones de la víctima, declaración de la persona denunciada, testigos, otros medios de prueba e informes obtenidos en el marco de la investigación), y c) conclusiones y, si procede, medidas que se proponen.

11.3. En el ejercicio de sus funciones, la CTA puede pedir los informes necesarios y solicitar, si es necesario, la colaboración de quien corresponda para realizar sus actuaciones. Toda la comunidad universitaria tiene la obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando toda la documentación e información que sean necesarias.

11.4. Cuando la CTA entienda que se trata de un hecho que no constituye acoso pero que constituye un comportamiento sexista, discriminatorio o que vulnera la dignidad personal debe informar a la persona que denuncia de la posible derivación del conflicto a una persona mediadora admitida por ambas partes.

11.5. Los miembros de la CTA deben garantizar en todo el proceso la confidencialidad de los datos y de las informaciones obtenidas, a excepción de aquellas que, por razón de lo que prevé este protocolo, se deban comunicar a terceras personas. En cuanto al tratamiento de los datos de carácter personal se tiene en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos.

11.6. Son aplicables a los miembros de la CTA las disposiciones referentes a la abstención y la recusación reguladas por la legislación vigente.

Artículo 12. Medidas cautelares

Teniendo presente las circunstancias de cada caso, la CTA puede proponer al rector o rectora la adopción de medidas cautelares para evitar el contacto o la dependencia académica u orgánica entre la persona afectada y la persona denunciada (por ejemplo: cambio de horario, cambio de grupo, cambio de puesto de trabajo, etc.), así como facilitar el acompañamiento de la persona afectada.

Las medidas cautelares que se adopten no prefiguran en ningún momento el resultado final de este procedimiento. No se pueden adoptar medidas que puedan causar un perjuicio de reparación difícil o imposible a las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos.

En todo caso, estas medidas se extinguen con la eficacia de la resolución que pone fin al procedimiento.

Artículo 13. Finalización del procedimiento

13.1. En el caso del alumnado, la CTA remite el informe final al rector o rectora, que, en uso de sus competencias, puede resolver:

a) Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia, o sus responsables, no se han esclarecido suficientemente.

b) Finalizar el procedimiento con la adopción de las medidas correctoras y protectoras que crea convenientes (por ejemplo, un cambio de horario o de grupo definitivos, reordenación de espacios de trabajo, acompañamiento de la víctima el tiempo que haga falta, etc.).

c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda cuando de las actas de instrucción (declaraciones de la víctima, de la persona denunciada y de los testigos, informes y otros medios de prueba) llevadas a cabo por la CTA se acredite que los hechos objeto de denuncia pueden constituir una falta leve, grave o muy grave, de acuerdo con la normativa aplicable al alumnado.

d) Archivar las actuaciones. Si no se puede determinar la situación de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, o de violencia machista el procedimiento se considera finalizado. En caso de que se determine mala fe de la denuncia o aportación de datos y testimonios falsos, el rector o rectora puede iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario.

13.2. En caso de que esté implicada una persona perteneciente al colectivo del PDI o el PAS, la CTA remite el informe técnico vinculante a la CIRCA, que propone, si procede, las medidas correctoras y protectoras.

13.3. Adopción de las medidas previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales, para la coordinación de actividades empresariales (Ley 31/1995), cuando la persona contra la que se ha dirigido la queja forme parte de una empresa externa colaboradora o contratista de la UAB.

Artículo 14. Duración del procedimiento

El procedimiento tiene una duración máxima de dos meses desde que se presenta la solicitud al Registro General de la UAB. Este plazo se puede prorrogar de forma excepcional, cuando la particular complejidad del caso lo exija.

Artículo 15. Seguimiento

Corresponde a la CTA realizar el seguimiento de los casos en los que haya intervenido.

Artículo 16. Archivo y custodia del expediente

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, corresponderá al Gabinete Jurídico el archivo y custodia del expediente.

Disposición final primera

Este protocolo entra en vigor al día siguiente de la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona.

La CTA debe constituirse en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del Protocolo.

Disposición final segunda

Cada facultad o escuela debe aprobar, en un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de este protocolo, un protocolo específico para tutelar conflictos en materia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y de violencia machista para que el alumnado que hace prácticas externas curriculares quede protegido ante cualquier conducta de este tipo durante el desarrollo de las prácticas.

Disposición derogatoria

Con la aprobación de este Protocolo queda derogado el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2016.

Anexo I

AL RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

(Escrito que debe presentarse al Registro General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompañado de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la solicitud)

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA

DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la UAB:

Se adjunta, a esta solicitud, un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la intervención de la Comisión Técnica Asesora.

Firma:

Nombre y apellidos: Lugar y fecha:

Anexo II

(Documento que debe entregarse dentro de un sobre cerrado ante el Registro General de la Universitat Autònoma de Barcelona junto con la solicitud de intervención de la Comisión Técnica Asesora)

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA

DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA

Nombre y apellidos:
DNI:
Dirección postal:
Correo electrónico:
Teléfono:
Vinculación con la UAB:

DATOS DE LA PERSONA RESPECTO A LA QUE SE PIDE LA INTERVENCIÓN

Nombre y apellidos:
Dirección postal *(si se conoce)*:
Correo electrónico *(si se conoce)*:
Teléfono *(si se conoce)*:
Vinculación con la UAB:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA

Describa los hechos que motivan esta solicitud y que quiere poner en conocimiento de la Comisión Técnica Asesora.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA *(si procede)*

Adjunte, si procede, la documentación que fundamente la petición.

OTRAS CONSIDERACIONES

Haga constar cualquier otra consideración que crea conveniente.

Firma:

Nombre y apellidos: Lugar y fecha: