



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2017, de la Gerencia, por la que se ejecuta el acuerdo normativo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el 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. (2017061279)

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, aprobados por Decreto 65/2003, de 8 de mayo (DOE Extraordinario núm. 3, de 23 de mayo) y modificados por Decreto 190/2010, de 1 de octubre (DOE del 7), se ejecuta el acuerdo normativo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 30 de mayo de 2017, por el que se aprueba el 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.

Badajoz, 1 de junio de 2017.

El Gerente,
LUCIANO CORDERO SAAVEDRA



ANEXO

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

ÍNDICE

1. PREÁMBULO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS.
2. CUESTIONES GENERALES.
 - 2.1. OBJETO.
 - 2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
 - 2.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.
 - 2.4. COMPROMISO INSTITUCIONAL.
 - 2.5. DEFINICIÓN DE LA CONDUCTA.
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.
 - 3.1. Acciones de difusión, información y comunicación.
 - 3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria.
 - 3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - 4.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.
 - 4.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.
 - 4.3. COMISIÓN TÉCNICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO.
 - 4.4. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.
 - 4.4.1. Investigación de los hechos.
 - 4.4.2. Carga de la prueba.
 - 4.4.3. Informe final con propuesta de recomendaciones.
 - 4.5. MEDIDAS CAUTELARES.
 - 4.6. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.



4.7. DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

4.8. SEGUIMIENTO DEL CASO.

4.9. ARCHIVO Y CUSTODIA DEL EXPEDIENTE.

4.10. CONFIDENCIALIDAD.

5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I. Solicitud de intervención de la Comisión Técnica.

ANEXO II. Relato de los hechos.

ANEXO III. Elementos básicos del informe de la Comisión Técnica.

1. PREÁMBULO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

La Universidad como transmisora de valores y no mera generadora de conocimiento, debe contribuir al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo, su orientación sexual o identidad de género, uno de los valores que la universidad debe garantizar.

Para preservar los derechos contemplados en la ley (véase el apartado "Fundamentos Jurídicos") la Universidad de Extremadura, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como, la sanción de cualquier conducta que lleve a tales situaciones. La Universidad de Extremadura entiende que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género resultan inaceptables y se compromete a prevenir y erradicar este tipo de prácticas en el entorno universitario y a garantizar la protección de las víctimas.

El presente protocolo responde a una necesidad detectada en la Universidad de Extremadura y recogida en la medida 6.1.3 del II Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de marzo de 2017: "Se implementará un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual".

Este protocolo establece un procedimiento para prevenir, detectar y erradicar dichas conductas, identificando y promoviendo factores que contribuyan a crear un entorno libre de acoso y canalizando las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas,



estableciendo el marco procedimental de aplicación. En este sentido, pretende responder con la máxima celeridad a las situaciones susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género, asegurando en todo el procedimiento la asistencia y la protección de quienes las sufren, aplicando los principios de sigilo y confidencialidad, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

La Universidad de Extremadura entiende que este protocolo contribuirá a prevenir, sensibilizar, detectar y erradicar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier tipo de discriminación motivada por la orientación sexual o la identidad y expresión de género, objetivos contemplados en los ejes 7 y 8 del II Plan de Igualdad. Para ello, todos los miembros de la Universidad, especialmente aquellos que ostenten puestos de responsabilidad deberán garantizar que en su entorno se cumplen con los principios de respeto e igualdad de trato.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

NORMATIVA INTERNACIONAL.

- 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 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 qué se ejerce esta violencia.

NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA.

- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa, 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.
- La 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, que en asuntos de trabajo y ocupación 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.

NORMATIVA ESTATAL.

- Constitución española de 1978, 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.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 177 a 184).
- 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.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación.
- Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículo 8);
- 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 de género para proteger a la persona que sufre este tipo de violencia.
- 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 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 e incluir mecanismos en las administraciones públicas 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.



- 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 el artículo 184, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 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, (artículos 4.2e, 54.2 y 95.14).
- 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. -El Real decreto 33/1986, de 10 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento disciplinario de los funcionarios de la administración del Estado.

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA.

- La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
- La Ley 12/2015, de 8 de abril, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transsexuales, Transgénero e Intersexuales y de Políticas Públicas contra la discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto 7/2017, de estructura composición y funcionamiento de Observatorio Extremeño contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

2. CUESTIONES GENERALES.

2.1. OBJETO.

Este protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género en la Universidad de Extremadura así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sus garantías, sanciones internas y medidas cautelares en caso de que se produzca este tipo de acoso, asegurando que toda la Comunidad Universitaria conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento y evaluación que se establezcan.

El procedimiento establecido en este protocolo garantizará la celeridad de la tramitación de las denuncias.

2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en la Universidad de Extremadura incluidas las funciones sociales ligadas a ella, viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o el estudio y durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participen la comunidad universitaria.

Este protocolo será de aplicación a toda la Comunidad Universitaria de la Universidad de Extremadura.

También se aplicará a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios en la Universidad de Extremadura.

Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

Debe haber, por tanto, una comunicación recíproca del caso entre la Universidad de Extremadura y la empresa, con el objetivo de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas preventivas y correctoras que considere convenientes.

2.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

- Informar, formar y sensibilizar a toda la comunidad universitaria en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género, y dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro del plazo establecido en este protocolo.
- Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas. Aplicar, en todo momento, las medidas que en cada caso sean adecuadas para proteger a las víctimas y acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

2.4. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

La Universidad de Extremadura considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género como un comportamiento indebido, por lo que se compromete a:



- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, en todas sus formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a toda la comunidad universitaria.
- Denunciar, investigar y sancionar, en su caso, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.

Estos compromisos son públicos y se comunican a toda la comunidad universitaria.

2.5. DEFINICIÓN DE LA CONDUCTA.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prohíbe en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define los mismos como situaciones discriminatorias:

- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De manera específica, se consideran acoso sexual las siguientes conductas:

- Hacer insinuaciones sexuales o comentarios denigrantes u obscenos de carácter sexista o por razón de orientación sexual.
- Hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales dentro o fuera del entorno universitario.

- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto de contenido sexual o de carácter ofensivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria creando un entorno intimidante o molesto.
- Pedir favores sexuales.
- Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, masajear).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.
- Forzar relaciones sexuales bajo presión o coacción.

La Ley 12/2015, de 8 de abril, de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales y de Políticas Públicas contra la discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género de la Comunidad Autónoma de Extremadura en su artículo 4 define como acoso discriminatorio por orientación sexual o identidad de género "cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado".

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación.

La Universidad de Extremadura se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Consejo de Gobierno, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la Universidad y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad universitaria, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la Universidad lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, entre otras acciones, y como parte de este Protocolo, se incorporarán y mantendrán en la página web de la Universidad de Extremadura espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica.

Se elaborará asimismo una guía rápida que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia, que se adjuntará como Anexo al presente Protocolo,



una vez que el mismo haya sido aprobado, y será publicada en la web de la Universidad de Extremadura.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas a toda la Comunidad Universitaria; así como a entidades colaboradoras en las prácticas académicas externas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero por parte de la Universidad de Extremadura ante estas situaciones.

3.2. Acciones de formación, capacitación y concienciación a la comunidad universitaria.

La Universidad de Extremadura se compromete a promover, a través de la Oficina para la Igualdad y del Servicio de Formación correspondiente, cursos y actividades formativas, de prevención, de capacitación, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género. Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en la Universidad de Extremadura, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad ofertados desde la Oficina para la Igualdad.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con personas a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

La Universidad de Extremadura se compromete a incluir y fomentar el abordaje de estas cuestiones tanto en la docencia como en la investigación, así como en los Sistemas Internos de Calidad.

3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.

La Universidad de Extremadura promoverá, a través de la Oficina para la Igualdad, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.

Igualmente, la Oficina para la Igualdad promoverá en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la relación de estudios que permitan la identificación de factores psicosociales de estos tipos de acoso a través de prevención primaria y secundaria; entre los que debe incluirse un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales; la inclusión de cues-



tionarios complementarios validados sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud vigentes; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento garantizará todos los principios que se recogen a continuación:

1. Respeto y protección. Se debe proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las diligencias o actuaciones que se deriven deben realizarse con el máximo sigilo, prudencia y respeto a todas las personas implicadas, pudiendo ser asistidas por alguien en representación unitaria, sindical o bien por una persona de su elección, a lo largo de todo el procedimiento, en los casos en los que voluntariamente así lo expresen; las personas implicadas y afectadas serán informadas de este derecho.
2. Confidencialidad, Anonimato y Protección de Identidad. Todas las consultas o denuncias que se tramiten sobre posibles situaciones de acoso estarán protegidas por el principio de confidencialidad. Se preserva el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participen en el procedimiento previsto en el protocolo, ya sea como instructores, asesores o en condición de testigos, deben observar el deber de sigilo sobre este asunto con el fin de preservar la privacidad de las personas implicadas. Igualmente, la o las personas que presenten la denuncia, la/s afectadas y la/s acusadas deben mantener la confidencialidad del caso. En caso de que la comisión pueda tener necesidad de dar traslado de la documentación a terceros, asignará un código a las y los implicados, que será el que figure en la documentación.

Toda la información relativa a las denuncias en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género son datos especialmente sensibles y se tratarán de manera que se proteja la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Está prohibido difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en todo caso, la circulación de estos documentos quedará limitada a estos ámbitos.



3. Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución del caso se llevarán a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras indebidas, para que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetando las garantías. La información obtenida en este procedimiento se incorporará a la instrucción del expediente administrativo iniciado / encargado por la autoridad correspondiente.

En todo caso, el procedimiento previsto en este protocolo no podrá exceder de 30 días, exceptuando los casos en que, por su especial complejidad, requieran más tiempo, que no podrá exceder en ningún caso de los 90 días.

4. Imparcialidad, contradicción. El procedimiento garantizará la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. Protección de la dignidad de las personas afectadas. La Universidad de Extremadura adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluidas la persona o las personas supuestamente acosada/s o acosadora/s.
6. Protección ante posibles represalias. La Universidad de Extremadura no admite las represalias contra la persona o personas que efectúen una denuncia que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, en los términos previstos en la normativa aplicable. Se compromete a adoptar las medidas correctoras y preventivas adecuadas a efecto de resolver las situaciones mencionadas dentro del ámbito de la propia institución. La Universidad de Extremadura garantizará la indemnidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento.
7. Derecho de abstención y recusación. Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.
8. Información de actividades. La Oficina para la Igualdad y el Servicio de Prevención incluirán respectivamente en sus memorias anuales un apartado en el que den cuenta de los procedimientos seguidos en virtud de este Protocolo dentro del ámbito de sus competencias. En esa memoria se incluirán el número de consultas, reclamaciones y denuncias recibidas, señalando la forma de finalización del procedimiento.
9. Tutela judicial efectiva y efectos para el procedimiento. Cualquier persona, que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere que ha sido objeto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación



sexual e identidad y expresión de género en el ámbito de la Universidad de Extremadura tiene el derecho a presentar comunicación o denuncia de acuerdo con este protocolo sin que vaya en detrimento de las acciones civiles y/o penales a las que pueda tener derecho y que podrá ejercer libremente. Se hace constar expresamente que el ejercicio de estas acciones civiles y/o penales suspenderá el procedimiento que pueda estar llevándose a cabo en la Universidad de Extremadura.

4.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

1. El procedimiento se iniciará al presentar en cualquiera de los Registros de la Universidad de Extremadura una solicitud dirigida al Rector o Rectora, según modelo que se recoge en el Anexo I, Esta solicitud debe acompañarse de un sobre cerrado que contendrá la relación de los hechos que motivan la solicitud de intervención, según modelo que se recoge en el Anexo II.
2. La solicitud podrá ser presentada por la persona presuntamente acosada o su representante legal, por los/as representantes de los/as trabajadores/as y/o de los/as estudiantes, y por cualquier persona que tenga conocimiento del hecho.
3. En vista de la solicitud presentada, el Rector o Rectora debe convocar a la Comisión Técnica Asesora, quién abrirá el sobre para valorar si existen indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.

4.3 COMISIÓN TÉCNICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

1. La Comisión Técnica Asesora en materia acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género estará formada por técnicos especialistas en sus respectivos ámbitos. Formarán parte de ella:
 - El Director o la Directora de la Oficina para la Igualdad, que ostentará la Presidencia y convocará a los integrantes y a las personas afectadas; o la persona designada por el Rector o Rectora en caso de ausencia justificada.
 - El o la responsable del Gabinete Jurídico, o la persona en quien delegue.
 - El o la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o la persona en quien delegue.
 - Un psicólogo o psicóloga con experiencia acreditada en las materias objeto de este protocolo nombrado por el Rector o Rectora.
 - Una persona en representación del Instituto de la Mujer de Extremadura.
 - Un delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.



- El Vicerrector o Vicerrectora con competencia en estudiantes, o persona en quien delegue, si alguna de las personas afectadas es un estudiante.
 - El Vicerrector o Vicerrectora con competencia en profesorado o con competencia en investigación, o persona en quien delegue, si alguna de las personas afectas es un o una integrante del personal docente e investigador, o un investigador o investigadora.
 - El o la Gerente, o persona en quien delegue, si alguna de las personas afectadas es un integrante del personal de administración y servicios.
2. La Comisión, que abrirá el sobre que contenga la descripción de los hechos, será la encargada de escuchar y atender a la persona afectada y de poner en funcionamiento los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, independientemente de la calificación final de los hechos.
 3. La Comisión también deberá investigar y determinar los hechos denunciados y emitir un informe sobre su intervención.
 4. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión podrá pedir los informes necesarios y solicitar, si es necesario, la colaboración de quién corresponda para realizar sus acciones.
 5. Son aplicables a los miembros de la Comisión Técnica Asesora las disposiciones referentes a la abstención y la recusación reguladas por la legislación vigente.
 6. La Comisión podrá realizar válidamente sus trabajos cuando al menos estén presentes, el o la Presidenta y, al menos, otros dos miembros más.

4.4. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

4.4.1. Investigación de los hechos:

1. El proceso de recopilación de información por parte de la Comisión Técnica Asesora tendrá lugar con la máxima rapidez, confidencialidad y sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas. Se deben entrevistar a las personas afectadas - la presunta o presuntas responsable/s del acoso y la presunta víctima o víctimas - y testigos u otras personas relacionadas, si las hay.
2. En todo el procedimiento, en el que se respetará el principio de audiencia y contradicción, las personas implicadas podrán ir acompañadas por la persona que elijan (entre ellas representantes sindicales o legales), si lo solicitan.
3. Todos los miembros de la comunidad universitaria estarán obligados a colaborar con la Comisión actuando durante todo el proceso de investigación.

4.4.2. Carga de la prueba:

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, materializadas en conductas de acoso sexual o en comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

En la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

4.4.3. Informe final con propuesta de recomendaciones:

Al finalizar la investigación, la Comisión Técnica Asesora emitirá un informe de valoración con las conclusiones y las propuestas que se deriven, que debe aprobarse por mayoría (Anexo III). Posteriormente, este informe se remitirá al Rector o Rectora para su resolución.

El informe deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas, y deberá proponer alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia. La propuesta de archivar el expediente que ha provocado la denuncia debe estar motivada por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del o la denunciante (en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
- b) Incoación de un expediente disciplinario. Si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna falta - diferente del acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género - tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras. Si del informe se dedujera con claridad la existencia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, el órgano que elabora el informe debe proponer la incoación de un expediente disciplinario y las medidas correspondientes para corregir la situación.

Cuando se incoe expediente disciplinario, se procurará que el nombramiento del instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Las partes implicadas deberán ser informadas de la resolución adoptada.



4.5. MEDIDAS CAUTELARES.

Una vez iniciado el procedimiento (con la presentación de la denuncia escrita), si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que pueda infligir a la víctima o víctimas y en atención a la protección de sus derechos, el órgano actuante propondrá al Rector o Rectora adoptar medidas cautelares.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa sancionadora, el Rector o Rectora, dentro de sus competencias, podrá adoptar las medidas adecuadas para garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas.

Las medidas cautelares, que en ningún momento predispondrán el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos.

4.6. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

1. La Comisión Técnica Asesora remitirá el informe al Rector o Rectora, que en uso de sus competencias podrá 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 que crea convenientes.
- c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda.
- d) Denunciar el caso a la fiscalía
- e) Archivar las actuaciones.

Esta resolución deberá notificarse por escrito a todas las personas afectadas y a la Comisión Técnica Asesora.

4.7. DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días lectivos desde que se presenta la denuncia. Este plazo se puede prorrogar cuando sea necesario, según la complejidad del caso. En ningún caso podrá sobrepasar los 90 días lectivos.

4.8. SEGUIMIENTO DEL CASO.

Corresponde a la Comisión Técnica Asesora acordar el seguimiento y el control del caso, cuando lo considere necesario.



4.9. ARCHIVO Y CUSTODIA DEL EXPEDIENTE.

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remitirá todo el expediente al Rector o Rectora para su archivo y custodia.

4.10. CONFIDENCIALIDAD.

Este procedimiento, y la documentación que forma parte de él, será 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 Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género, así como todas las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con éste y tendrán la obligación de mantener la confidencialidad.

5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

La Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura realizará el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

Si se detectaran deficiencias en su aplicación, la Oficina para la Igualdad y la Comisión de Igualdad propondrán su modificación.

La Comisión de Igualdad realizará anualmente un informe de seguimiento que será presentado al Comité de Seguridad y Salud. En caso de que se incluyan propuestas de mejora, serán sometidas a su aprobación en Consejo de Gobierno previo tratamiento en el Comité de Seguridad y Salud.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La Universidad de Extremadura proporcionará los medios necesarios para facilitar formación específica a los técnicos de la Comisión.

DISPOSICIÓN FINAL

Esta normativa entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.



ANEXO I



MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DE PROCEDIMIENTO

AL RECTOR/A DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Nombre y apellidos:
D.N.I.:
Dirección postal:
Correo electrónico:
Teléfono:
Vinculación con la UEx:

EXPONE:

Que desea la intervención de la Comisión Técnica Asesora contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universidad de Extremadura y, a tal efecto, se adjunta un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la petición.

En este orden,

SOLICITO el inicio del Protocolo de actuación aprobado en la Universidad de Extremadura.

Localidad y Fecha.....

Firmado:.....

Nota.- El escrito deberá presentarse en cualquiera de los Registros de la Universidad de Extremadura de la Universidad de Extremadura acompañado de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la solicitud.



ANEXO II

**COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA****DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA:**

Nombre y apellidos:
D.N.I.:
Dirección postal:
Correo electrónico:
Teléfono:
Vinculación con la UEx:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN (si son varias describir los datos referidos a cada una de ellas):

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

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

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: Adjuntar, si es necesario, la documentación que fundamenta la petición

OTRAS CONSIDERACIONES. Hacer constar cualquier otra consideración oportuna.

FIRMA, NOMBRE Y APELLIDOS, LUGAR Y FECHA.

Nota.- Este documento debe adjuntarse en un sobre cerrado para presentarlo en cualquiera de los Registros de la Universidad de Extremadura junto con la solicitud e intervención de la Comisión Técnica Asesora.

**ANEXO III****ELEMENTOS BÁSICOS DEL INFORME QUE ELABORE LA COMISIÓN TÉCNICA**

Debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la comisión e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el código numérico correspondiente.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Testigos, pruebas, resumen de los hechos principales, etcétera.
- Informe de conclusiones y medidas concretas propuestas.
- Identificación de una fecha a corto o medio plazo para supervisar y revisar la implantación de las medidas y verificar la ausencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación social.

