



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2023, del Rector, por la que se ejecuta el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Protocolo de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales en la Universidad de Extremadura y se ordena su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. (2023062706)

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 93 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, aprobados por Decreto 65/2003, de 8 de mayo (DOE de 23 de mayo de 2003), y en virtud de lo previsto en el artículo 15.j) del Reglamento de funcionamiento del Consejo de Gobierno, se ejecuta el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 29 de junio de 2023, por el que se aprueba el Protocolo de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales en la Universidad de Extremadura. A tal efecto,

RESUELVO:

Ordenar la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura de 29 de junio de 2023, por el que se aprueba la Protocolo de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales en la Universidad de Extremadura, que se recoge como anexo a la presente resolución.

Badajoz, 3 de julio de 2023.

El Rector,

PEDRO M. FERNÁNDEZ SALGUERO



ANEXO

Protocolo de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales en la Universidad de Extremadura.

Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya se refería, en su artículo 62, a los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura, se refería en su artículo 25, a los protocolos de prevención de comportamientos y actitudes discriminatorias por homofobia, lesbofobia, bifobia y /o transfobia. Sin perjuicio del resto de normas de referencia y que se recogen en el anexo II de este protocolo, es con este marco original que en mayo de 2017 se aprueba en la Universidad de Extremadura 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.

El citado Protocolo preveía que, en caso de detectar deficiencias en su aplicación, la Comisión de Igualdad propondría su modificación. En este sentido, tras las activaciones realizadas del citado Protocolo, se ha considerado desde la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad la conveniencia de la revisión del Protocolo.

Por otra parte, se ha venido desarrollando en los últimos años un nuevo marco normativo que viene a completar a las normas previamente existentes, lo cual aconseja proceder a la citada revisión. En este sentido, cabría citar la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo artículo 13 prevé que "las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas"; o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que en su artículo 15 -entre otros- establece la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.



En el marco normativo universitario, es destacable la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, que se refiere al acoso en repetidas ocasiones a lo largo de su articulado.

Con todo ello, se ha venido trabajando en este nuevo Protocolo que permita dar una respuesta eficaz, rápida e integral ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género que pudieran darse en la Universidad de Extremadura, así como prever medidas de prevención específicas.

Declaración de intenciones.

1. Este Protocolo parte del compromiso institucional de la Universidad de Extremadura (en adelante, UEx) de evitar cualquier tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o de identidad o expresión de género. Este compromiso se basa en la afirmación de que este tipo de acoso supone un grave atentado contra la dignidad e integridad física, psicológica y moral de las personas, afectando a derechos y libertades fundamentales que son inherentes a la dignidad humana.
2. La UEx se compromete a velar por un entorno de relaciones libres de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género, aplicando una política integral de protección, prevención y erradicación de este tipo de situaciones en toda la comunidad universitaria. En concreto, la UEx se compromete a:
 - a) Declarar formalmente y difundir su rechazo a cualquier tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género, en todas sus formas o manifestaciones.
 - b) Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a toda la comunidad universitaria.
 - c) Denunciar, investigar y sancionar, si procede, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género.
 - d) Asesorar a las personas que hayan sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Objetivos.

1. Este Protocolo tiene como objetivo principal desarrollar una acción integral de protección, prevención y erradicación de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por



razón de orientación sexual o identidad o expresión de género en cualquiera de sus formas y manifestaciones en la UEx y en los organismos dependientes de ésta y, en el caso de que lleguen a producirse, afrontarlas de manera efectiva.

2. Este objetivo principal se desdobra en dos objetivos específicos:

- a) Prevenir y tratar de evitar las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género en cualquiera de sus formas y manifestaciones en la comunidad universitaria.
- b) Articular un procedimiento imparcial y respetuoso con todas las garantías y derechos que son inherentes a la dignidad humana, que permita actuar y dar una solución rápida y efectiva a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género que puedan producirse en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Principios de actuación.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo al protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y en el artículo 53.5 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, la Universidad de Extremadura, en la aplicación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios de actuación:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

2. El artículo 4.4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria determina los principios a los que se ajustarán las universidades ante cualquier actuación frente a

situaciones de violencia, discriminación, o acoso. Por ello, en las actuaciones derivadas del presente Protocolo, la Universidad de Extremadura se regirá por los siguientes principios:

- a) Enfoque de género: fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley. Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social.
- b) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante u otra persona acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento.
- c) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- d) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Medidas de prevención.

A continuación, se plantean tres tipos de medidas de prevención, relativas a la difusión de este protocolo, a la formación y a estudios y diagnósticos. Para su realización efectiva, se prevén una serie de medidas concretas a realizar en cada uno de los ámbitos, lo que no impedirá la realización de acciones adicionales a las previstas.

- a) Acciones de difusión, información y comunicación.

La Universidad de Extremadura se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo 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 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.

Se elaborará 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 solicitudes de inicio del procedimiento en esta materia, además de una versión en lectura fácil para un acceso inclusivo.

Para cumplir con los objetivos de difusión e información de este Protocolo, se prevé la realización de las siguientes acciones:

Acción	Medio	Colectivo destinatario	Tipo de medida
Difusión del presente protocolo de acoso	Web de la Unidad de Igualdad y redes sociales de la Unidad de Igualdad e institucionales de la UEx Envío a través de correo institucional	Personas incluidas en el ámbito subjetivo del Protocolo y ciudadanía en general	Medida de prevención Secundaria
Guía rápida de inicio del procedimiento	Web de la Unidad de Igualdad y redes sociales de la Unidad de Igualdad e institucionales de la UEx	Personas incluidas en el ámbito subjetivo del Protocolo y ciudadanía en general	Medida de prevención Secundaria
Cartelería y pegatinas con códigos QR que dan acceso a la información de la web de la Unidad de Igualdad y a un formulario de contacto	En todos los edificios de los diferentes campus. Las pegatinas se dispondrán en ubicaciones que permitan poder escanear de forma privada. Estos mismos materiales serán difundidos en la web y redes sociales de la Unidad de Igualdad e institucionales de la UEx	Comunidad universitaria	Medida de prevención Primaria

Acción	Medio	Colectivo destinatario	Tipo de medida
Dípticos con códigos QR que dan acceso a la información de la web de la Unidad de Igualdad y a un formulario de contacto. Versión en castellano e inglés.	Feria Educativa UEx Secretariado de Relaciones Internacionales	Alumnado que cursa E.S.O y Bachiller de centros educativos extremeños. Estudiantes internacionales	Medida de prevención Primaria
Infografías sobre tipología de acoso	Redes sociales de la Unidad para la Igualdad e institucionales de la UEx	Comunidad universitaria y sociedad en general	Medida de prevención Secundaria
Difusión de estudios y materiales de otras Universidades e Instituciones	Redes sociales de la Unidad de Igualdad	Comunidad universitaria y sociedad en general	Medida de prevención Secundaria
Edición en Lectura Fácil del presente Protocolo de Acoso y la Guía rápida de inicio del procedimiento	Web de la Unidad de Igualdad y redes sociales de la Unidad de la Igualdad. Unidad de Atención al Estudiante Servicio de Prevención	Comunidad Universitaria con necesidades especiales	Medida de prevención Secundaria

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

La Universidad de Extremadura se compromete a promover, a través de la Unidad de 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 o 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.

Sin perjuicio de que las acciones formativas puedan ampliarse, como mínimo, las acciones concretas de formación previstas serán:



Denominación de la acción formativa	Colectivo destinatario	Temporalidad	Observaciones	Tipo de medida
Igualdad en la UEx: Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso	PDI	Anual	Curso certificado por SOFD	Medida de prevención Secundaria
Igualdad entre Mujeres y Hombres en la UEx	PTGAS	Anual	Curso certificado por FORPAS	Medida de prevención Primaria
Igualdad en la UEx	Profesorado novel	Anual	Curso de profesorado novel (SOFD)	Medida de prevención Primaria
Curso para la convivencia y buen trato, acoso, violencia de género y su abordaje	PDI y PTGAS	Cada dos años	Curso formativo para las personas que forman la Red Frente al Acoso y la Violencia de Género de la UEx	Medida de prevención Secundaria
Masculinidades diversas	Comunidad universitaria	Bianual	Comunidad universitaria	Medida de prevención Primaria
Encuentros entre estudiantes "Construyendo Feminismos desde la Universidad"	Estudiantes	Anual	Encuentro en los que se realizan diversas actividades con el alumnado para tratar de forma transversal el acoso y la violencia de género	Medida de prevención Primaria
Sesiones informativas sobre la Unidad de Igualdad y atención a posibles situaciones de acoso	Estudiantes	Anual	A través de los Planes de Acción Tutorial de los Centros, del Consejo de Estudiantes o cualquier vía que lo permita	Medida de prevención Secundaria

c) Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y posibles factores de riesgo.

La Universidad de Extremadura promoverá, a través de la Unidad de 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 o expresión de género por parte



de dicha comunidad. Para la realización de este tipo de estudios podrá contarse con la colaboración de grupos de investigación, personal investigador y estudiantes que profundicen sobre cualquiera de las cuestiones de interés frente a estos tipos de acoso.

Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso.

Sin perjuicio de poder desarrollar más acciones, las acciones concretas que se prevén en este sentido serían:

Acción	Colectivo destinatario	Observaciones	Tipo de medida
Estudio sobre acoso sexual y acoso por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género en la UEx	Toda la comunidad universitaria	Primer estudio realizado en 2022	Medida de prevención Secundaria
Difusión de los resultados del estudio	Toda la comunidad universitaria	Publicación y concienciación a partir de los datos	Medida de prevención Secundaria
Estudio sobre estereotipos de género existentes	Toda la comunidad universitaria	Si bien no se contempla como un estudio específico de situaciones de acoso, sí permite realizar un diagnóstico sobre factores de riesgo y detección de necesidades formativas	Medida de prevención Primaria
Difusión de los resultados del estudio sobre estereotipos	Toda la comunidad universitaria		Medida de prevención Primaria
Estadísticas anuales sobre situaciones de acoso	Comisión de Igualdad		Medida de prevención Secundaria

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación objetivo.

1. El presente Protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género y/o características sexuales, entendiéndose por:



- a) 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) 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 (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).
 - c) Acoso por razón de orientación sexual e identidad o expresión 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 (artículo 4 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 en la Comunidad Autónoma de Extremadura).
2. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007), así como el acoso por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género.
 3. 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 (artículo 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007).
 4. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007).
 5. Constituye discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007).

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo.

El presente Protocolo se aplicará a toda situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género y/o características sexuales que afecte, a cualquier persona vinculada a la UEx. En concreto, se aplicará:

- a) Al personal docente e investigador (PDI), funcionario y laboral.



- b) Al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), funcionario y laboral.
- c) Al personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación o grupos de investigación vinculados a la UEx, cualquiera que sea su modalidad contractual.
- d) Al personal investigador adscrito a la UEx que percibe ayudas económicas de organismos ajenos a la UEx o de empresas privadas en el marco de cualquier convenio de colaboración con la UEx.
- e) A estudiantes.
- f) A las personas que presten sus servicios en la UEx, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- g) A las personas que, bajo la dependencia jurídica de una tercera persona física o jurídica, presten sus servicios en la UEx, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal (ETTs).
- h) A personas trabajadoras autónomas contratadas por la UEx, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

1. El presente protocolo se aplicará en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que de manera permanente o temporal corresponda al ámbito organizativo y funcional de la UEx.
2. Se aplicará fuera de las instalaciones universitarias, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la UEx, ya sea de forma presencial o mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal.

No podrá iniciarse el procedimiento en caso de que se haya producido la pérdida de vinculación con la Universidad de Extremadura de la persona o personas acusadas de haber cometido los hechos. No obstante, esto no impedirá la posibilidad de adopción de las medidas necesarias de asesoramiento y acompañamiento por parte de la Unidad de Igualdad.

Artículo 5. Competencia.

La Unidad de Igualdad es el órgano de la Universidad de Extremadura que tiene atribuida la competencia en los asuntos relativos al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por



orientación sexual o identidad o expresión de género y/o características sexuales, así como a este Protocolo.

En el supuesto de conocimiento de una situación de las recogidas en el presente Protocolo por parte de cualquier órgano universitario, deberá ponerse en conocimiento de la Unidad de Igualdad.

Artículo 6. Mediación.

En consonancia con lo previsto en el artículo 3.1 de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, en todo caso estará vedada la mediación y la conciliación.

Artículo 7. Deber de colaborar.

Toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

Artículo 8. Acompañamiento.

Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso como la persona presuntamente acosadora y las personas que actúen como testigos, pueden ser acompañadas por la persona de su elección.

Todas las personas implicadas deberán firmar un documento de confidencialidad que afectará a todo el proceso.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Artículo 9. Solicitud de inicio del procedimiento.

1. La solicitud de inicio del procedimiento se dirigirá a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad:
 - a) Por la persona afectada o su representante.
 - b) Por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
 - c) De oficio por la Unidad de Igualdad, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.



2. Las solicitudes de inicio del procedimiento por parte de terceros o de oficio por la Unidad de Igualdad se basarán en la existencia de indicios.
3. La solicitud de inicio del procedimiento podrá realizarse por escrito o verbalmente:
 - a) Cuando se realice por escrito, se seguirá el modelo de solicitud de inicio del procedimiento a través del formulario electrónico habilitado al efecto en la web de la Unidad de Igualdad (<https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/protocolo-de-acoso>). En cualquier caso, se admitirán aquellas solicitudes que lleguen por cualquiera de las vías previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
 - b) Cuando se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien presenta la solicitud y la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

Artículo 10. Actuación inicial de la Unidad de Igualdad.

1. La Unidad de Igualdad deberá informar, asesorar y dar la primera atención a quien comunica una posible situación de acoso, aunque no se realice la solicitud de inicio del procedimiento.
2. La dirección de la Unidad de Igualdad podrá derivar a la persona que plantea el caso a los servicios y unidades, propios o externos, que proporcionan atención y ayuda especializada.
3. En caso de que la situación lo requiera, la Unidad de Igualdad adoptará, a través de los servicios competentes correspondientes, las medidas urgentes necesarias para la protección de la víctima. Estas medidas sólo podrán afectar a la persona que se quiere proteger.
4. Desde la Unidad de Igualdad se informará a las personas que componen la Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género, del inicio del procedimiento en un plazo máximo de 48 horas.

Artículo 11. Custodia de la documentación y confidencialidad del procedimiento.

1. Desde el momento de la solicitud de inicio del procedimiento, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la dirección de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad. Toda la información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, tendrá carácter confidencial y tendrá el tratamiento de información reservada, de manera que sólo podrán acceder a la misma las personas que intervengan directamente en su tramitación.



2. Toda la documentación que se genere durante el procedimiento será remitida, custodiada y archivada por la dirección de la Unidad de Igualdad.

Artículo 12. Informe de la Unidad de Igualdad.

1. La Unidad de Igualdad realizará un informe inicial de la situación, pudiendo realizar para ello las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente.
2. El plazo para la elaboración de dicho informe será de 5 días lectivos, con la posibilidad de prórroga de 72 horas adicionales en el supuesto de ser imprescindible para las averiguaciones.

Artículo 13. La Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

1. La Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género (en adelante, la Comisión) estará compuesta por:
 - a) La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que presidirá el órgano.
 - b) El personal técnico en materia de igualdad adscrito a la Unidad de Igualdad, quien asistirá a la Comisión y proporcionará el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento del protocolo, así como realizará las funciones de Secretaría de la Comisión.
 - c) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:
 - Una persona delegada de prevención, si se tratara de personal de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que prestan sus servicios en la Universidad.
 - Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de profesorado, o persona en quien delegue, si se trata de personal docente e investigador.
 - Gerente, o persona en quien delegue, si se trata de personal de administración y servicios y/o personas que prestan sus servicios en la Universidad.
 - Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de Investigación, o persona en quien delegue, si se trata de personal contratado investigador.



- Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de Estudiantes, o persona en quien delegue, si se trata de estudiante.
 - e) La Comisión podrá contar con las personas expertas en la materia que estime oportunas, actuando estas con voz, pero sin voto.
2. Las distintas partes implicadas en la Comisión intentarán que las personas designadas por cada una sean las mismas durante toda la duración del procedimiento.
 3. Quienes formen parte de la Comisión deberán realizar formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. La Unidad de Igualdad será responsable de ofrecer y mantener actualizada esta formación.
 4. A las personas integrantes de la Comisión les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en referencia a la abstención y recusación.
 5. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
 6. A efectos de adoptar acuerdos el voto de quien asuma la presidencia tendrá carácter dirimente en caso de empate.

Artículo 14. Actuación de la Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

1. La Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días naturales desde la presentación de inicio del procedimiento y, en cualquier caso, cuando se haya realizado el informe inicial de la Unidad de Igualdad.
2. Con el objetivo de preservar la confidencialidad del proceso, en la primera reunión de cada procedimiento las personas asistentes a la Comisión firmarán el correspondiente acuerdo expreso de confidencialidad.

Toda la documentación relativa al procedimiento se proporcionará durante las reuniones y posteriormente a la misma deberá devolverse a la Unidad de Igualdad para su custodia y archivo.

Las actas, si procede, se han de leer en el acto de la reunión para su aprobación y no se podrán enviar o transmitir a sus miembros por correo (postal, interno o electrónico), ni



podrán ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

Las personas integrantes de la Comisión podrán consultar la documentación que consideren oportuna, fuera de los momentos de las reuniones, en las dependencias de la Unidad de Igualdad.

3. Durante la reunión de la Comisión, la dirección de la Unidad de Igualdad presentará el caso y el informe inicial, que se trasladará a los miembros para su lectura.
4. La Comisión deberá llegar a alguno de los siguientes acuerdos:
 - a) Solicitar a la Unidad de Igualdad la necesidad de ampliación del Informe, para lo cual deberán realizarse las indicaciones precisas para esta ampliación. En este caso, la Comisión deberá reunirse de nuevo en el plazo máximo de 5 días lectivos para adoptar la decisión que corresponda.
 - b) Dar por correcto el Informe presentado por la Unidad de Igualdad, con lo que se entenderá como Informe definitivo, y proceder a la adopción de la decisión que corresponda.

Artículo 15. Decisión de la Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

1. La Comisión decidirá proponer:
 - a) Archivo del procedimiento por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - b) Cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito, la Universidad lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario.
 - c) La incoación de un expediente disciplinario cuando la persona que ha sido denunciada pertenezca a la comunidad universitaria y se considere que concurren indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
2. En caso de adoptarse propuesta de archivo, el acuerdo adoptado, junto con el Informe definitivo, serán presentados por escrito al Rector o Rectora.
3. En caso de adoptarse propuesta de inicio de expediente disciplinario o necesidad de comunicación al Ministerio Fiscal, el acuerdo adoptado, junto con el Informe definitivo, serán trasladados a la Dirección del Servicio de Inspección. En este caso se notificará al Rector o



Rectora el cierre del procedimiento por parte de la Comisión y que se ha dado traslado al Servicio de Inspección.

4. En cualquier caso, la Comisión podrá proponer al Servicio de Inspección la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento o en el acuerdo final, si estima que la situación lo requiere.

Artículo 16. Parte reclamada.

Durante el procedimiento se evitará entrevistar a la parte reclamada con el fin de no duplicar el posible procedimiento sancionador que pudiera darse posteriormente.

CAPÍTULO III

Interpretación, evaluación y revisión del protocolo

Artículo 17. Interpretación.

La Comisión para la prevención e intervención en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género será el organismo competente para la aclaración de las dudas interpretativas que puedan darse en relación con el presente Protocolo.

Artículo 18. Evaluación y revisión.

La Unidad de 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. En este sentido, se presentará un informe anual a la Comisión de Igualdad donde se informe de los casos atendidos y de los problemas de aplicación detectados. En este informe se velará por cumplir con la debida confidencialidad de las personas implicadas.

Si se detectaran deficiencias en su aplicación, la Comisión de Igualdad será la encargada de realizar las propuestas oportunas de modificación que serán sometidas a aprobación del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.

Disposición transitoria.

Hasta la aprobación de las normas específicas por parte de la Universidad de Extremadura y requeridas por el artículo 4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, se tramitarán de conformidad con este Protocolo las quejas sobre acosos previstos en el artículo 3.2.c de la citada Ley, incluyendo aquellos relativos a origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Disposición derogatoria.**

Queda derogado 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, de 2017.

ANEXO I

Red universitaria frente al acoso y la violencia de género

1. Justificación.

Partiendo de la consideración de que la Universidad de Extremadura cuenta con diversos centros y considerable dispersión geográfica, se hace necesario acercar al conjunto de la comunidad universitaria los recursos de que dispone la Universidad de Extremadura frente al acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Para ello, se pretende implicar a personas del PDI y del PTGAS de los distintos centros de la Universidad de Extremadura en la sensibilización, prevención, intervención y mediación en situaciones de riesgo, promoviendo la convivencia y el buen trato en sus centros, así como colaborando en el buen desarrollo del presente protocolo. Por ello, se crea la Red Universitaria frente al acoso y la violencia de género (en adelante, la Red).

Todas las personas pertenecientes a la Red habrán recibido formación en convivencia, relaciones de buen trato y actuación frente al acoso o situaciones de violencia de género.

2. Funciones de la Red. Colaborar en la información y sensibilización a la comunidad universitaria de su centro en materia de convivencia, buen trato, acoso, violencia de género.

Atender a las personas que lo soliciten, bien de su centro o de cualquier otro de la Universidad de Extremadura, aplicando la metodología y los conocimientos adquiridos en la formación recibida para ello.

Conocer los distintos canales y recursos, tanto de la Universidad de Extremadura como de las distintas instituciones, para derivar o iniciar los procedimientos adecuados en cada caso.

Acompañar a las personas que lo necesiten en los distintos procesos.

En cualquier caso, se deberá dar cuenta de las situaciones conocidas y de las medidas adoptadas a la Unidad de Igualdad.



3. Cómo se constituye la Red.

La Red surge a partir de la voluntariedad de las personas implicadas. Desde la Unidad para la Igualdad, se solicitará a los equipos de dirección de los centros que designen a una persona del PTGAS o del PDI para formar parte de la Red. Estas personas deberán haberse presentado voluntarias para formar parte de la Red y será imprescindible haber realizado el taller formativo organizado para ello por la Unidad de Igualdad.

De forma periódica, la Unidad para la Igualdad, actualizará la composición de la Red de Referentes, y solicitará a aquellos centros que no tengan representantes que seleccionen a personas para realizar la formación correspondiente.

ANEXO II

Marco normativo

Marco normativo internacional.

- Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 4 de junio de 1958.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU), Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho por el Consejo de Europa, Estrasburgo, el 5 de mayo 1988.
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, Resolución 27/32, de 26 de septiembre de 2014.
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, Resolución 32/2, de 30 de junio de 2016.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la sesión plenaria núm. 85 de la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 1993.



Marco normativo de la Unión Europea.

- Tratado de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2000.
- 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 trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo COM (2007) 686 final, de 8 de noviembre de 2007, por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

Marco normativo estatal.

- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen de profesorado universitario.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. - Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Pacto de Estado contra la violencia de género, de 28 de septiembre de 2017.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm. 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Marco normativo autonómico.

- Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
- 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 en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

