Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 1 de un total de 6 página(s).

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO NA UDC

Aprobado polo Consello de Goberno do 30 de outubro de 2019

I. INTRODUCCIÓN

A Universidade da Coruña (UDC) no ano 2013 e no marco do seu *I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes x*a elaborou un Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo na UDC.

Durante estes últimos anos, este protocolo aprobado no Consello de Goberno do 26 de novembro de 2013 foi de aplicación no ámbito da UDC activándose en diferentes ocasións.

Non obstante, e co obxecto de implantar unha política específica sobre violencia de xénero que trate as diferentes manifestacións de acoso no ámbito da UDC, procedeuse á revisión do protocolo a fin de adecualo a unha realidade social na que lamentablemente, con maior frecuencia, se reproducen situacións de discriminación ou intimidación a persoas por razón de identidade ou orientación sexual.

Nomear o acoso por orientación sexual e por identidade sexual é nomear unha realidade que ao longo da historia non só foi silenciada senón tamén tolerada. Son moitos os comportamentos que se manifestan e se traducen en sexismo, homofobia, lesbofobia, bifobia, interfobia ou transfobia. A sociedade debe sancionar moralmente estas situacións e as institucións deben, no exercicio das súas responsabilidades, poñer os medios necesarios para previlas, detectalas e intervir sobre elas.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A violencia de xénero en todas as súas manifestacións é unha eiva social que segue impedindo o pleno desenvolvemento das mulleres en todos os campos. A loita a prol da plena igualdade entre mulleres e homes debe ser apoiada e impulsada por todos os sectores da sociedade, públicos e privados, e por suposto desde o ámbito educativo en todos os niveis.

Comprometida con esta loita pola eliminación da violencia de xénero en todas as facetas e ámbitos, a UDC realiza a seguinte declaración de principios en materia de acoso sexual e por razón de sexo:

Todas as persoas teñen dereito a levaren a cabo o seu traballo ou a súa actividade libres de acoso sexual e por razón de sexo, con pleno respecto á súa intimidade e integridade física e moral.

A UDC debe contribuír á prevención da aparición de condutas que poden considerarse

sexistas co fin de garantir esa protección tanto ao persoal traballador como ao alumnado. Así, coa elaboración deste protocolo a nosa universidade pretende poñer á disposición de calquera persoa que manteña algún tipo de relación con ela unha ferramenta para a prevención e protección fronte a posibles situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, garantindo sempre a confidencialidade.

Tal e como se establece no artigo 7 da **lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo**, para a **igualdade efectiva de mulleres e homes:**

"1. Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Considerararanse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.".

Así mesmo, **a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais de Galicia** establece no seu artigo 3, dedicado ao concepto de discriminación, as situacións de discriminación directa, indirecta, múltiple e acoso:

"Existirá discriminación directa cando unha persoa sexa, teña sido ou puidera ser tratada de xeito menos favorable que outra nunha situación análoga ou comparable pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.

Existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros poidan ocasionar unha desvantaxe particular a persoas por razón da súa orientación sexual ou identidade de xénero.

Existirá discriminación múltiple cando unha persoa sexa discriminada por razón da súa orientación sexual e/ou identidade de xénero conxuntamente con outra causa ou causas de discriminación.

Existirá acoso discriminatorio cando se produza unha conduta que, en función da orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa, persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ofensivo ou segregador."

Calquera persoa que considere que está a ser obxecto de acoso sexual, por razón de

Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 2 de un total de 6 página(s).

sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, ou ben calquera persoa coñecedora de tal situación, terá dereito a iniciar o procedemento establecido neste protocolo, sen prexuízo das accións xudiciais que correspondesen.

Desde a Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC (en diante, OIX) desenvolveranse diversas accións formativas e informativas encamiñadas á prevención deste tipo de condutas, así como ao coñecemento deste protocolo.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación en todos os centros, servizos e instalación da UDC e afectará:

- ✓ Ao persoal docente e investigador;
- ✓ Ao persoal de administración e servizos;
- ✓ Ao alumnado;
- ✓ E ao persoal afecto a contratas ou subcontratas e/ou persoal posto á disposición da UDC por ETT, así como ás persoas autónomas relacionadas coa UDC por un contrato de prestación de obra ou servizo determinado.

O Protocolo será difundido entre toda a comunidade universitaria a través de circulares informativas e da páxina web da UDC, co fin de garantir que todas as persoas vinculadas ou relacionadas coa nosa universidade en calquera dos seus centros poidan ter coñecemento do procedemento que nel ser recolle. Tamén se dará a coñecer ás empresas colaboradoras, ás entidades subministradoras de servizos e ás empresas ou entidades en que o alumnado da UDC realizase prácticas.

IV. PROCEDEMENTO

Para o desenvolvemento deste protocolo considérase precisa a creación dunha Comisión Asesora que, xunto coa OIX, será a encargada de aplicalo e proceder á súa difusión co fin de que todas as persoas relacionadas coa UDC coñezan a aplicación do Protocolo.

Esta comisión estará constituída polos seguintes membros:

- ❖ A directora ou director da OIX, que a presidirá.
- ❖ A Vicerreitora, vicerreitor ou persoa responsable do órgano do que dependa a OIX
- ❖ Representante do PDI
- ❖ Representante do PAS
- ❖ Representante do alumnado
- ❖ Representante da Xerencia

Tendo en conta os fins deste documento, establécese que forme parte tamén desta comisión, en calidade de asesora, unha persoa representante do Servizo de Prevención de Riscos Laborais da UDC.

Co fin de conseguir unha correcta implantación e aplicación do Protocolo, será preciso que

Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 3 de un total de 6 página(s).

de forma paulatina as persoas integrantes desta comisión dispoñan de formación en materia de igualdade, e especialmente en materia de violencia de xénero no ámbito laboral, así como nos eidos da conciliación ou a mediación de conflitos. Esta formación deberá ser facilitada pola OIX da UDC.

Procederase á elaboración e posterior aprobación dun regulamento de funcionamento da Comisión Asesora no marco da aplicación deste protocolo, co obxecto de garantir un correcto funcionamento e a consecución dos obxectivos nel recollidos.

As funcións da Comisión Asesora serán as seguintes:

- ✓ Intervir no procedemento iniciado por solicitude da OIX co fin de estudar a situación que se presentase.
- ✓ Mediar entre as partes, se así se solicitase, na procura de poñer fin á situación de conflito por posible situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- ✓ Elaborar o informe final que poña fin ao procedemento previsto neste protocolo.

As persoas integrantes da OIX e da Comisión Asesora estarán protexidas ante calquera posible situación de intimidación, discriminación ou represalias pola realización das súas función no desenvolvemento do procedemento establecido neste protocolo, que poderá incluso dar lugar ao inicio de expediente disciplinario.

A Comisión Asesora poderá solicitar, se o estimase conveniente, o asesoramento de persoal externo experto na materia para alcanzar unha resolución ao conflito iniciado por posible situación de acoso, de forma puntual para cada caso en concreto.

Para o desenvolvemento deste protocolo, as persoas integrantes tanto da Comisión Asesora como da OIX seranlles de aplicación os supostos de abstención e recusación previstos na Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público, coa finalidade de garantir a imparcialidade en todo o proceso.

Naqueles supostos en que algunha das persoas integrantes destes órganos non puidese tomar parte no proceso, procederase ao nomeamento dunha persoa substituta que de xeito puntual, desempeñará o seu cargo. A persoa substituta deberá igualmente acreditar a súa formación en materia de igualdade e violencia de xénero. En todo momento deberá garantirse a representatividade de todo o persoal e/ou alumnado da UDC.

A. INICIO

Calquera persoa que, no ámbito da UDC, estime ser vítima ou coñecedora dunha situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero pode iniciar o procedemento recollido neste protocolo, sen prexuízo de que poida acudir, se o considera oportuno, á vía xurisdicional para exercitar o seu dereito á tutela xudicial. Con todo, no momento en que se tiver coñecemento deste

Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 4 de un total de 6 página(s).

feito, procederase á suspensión do procedemento iniciado con este protocolo e ao seu arquivo.

B. DESENVOLVEMENTO

Durante o desenvolvemento do procedemento recollido neste protocolo garantirase a debida confidencialidade e a protección da intimidade de todo o persoal implicado. Os datos de carácter persoal que se xerasen rexeranse pola Lei orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Toda persoa da comunidade universitaria incluída no ámbito de actuación deste protocolo que se considere vítima de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero poderá presentar unha reclamación ou denuncia ante a dirección da OIX ou ben dirixila directamente á presidencia da Comisión Asesora, que recaerán na mesma persoa.

Cando se tratar dunha denuncia ou reclamación interposta por unha terceira persoa, a Comisión Asesora deberá localizar a posible vítima, quen terá que ratificar a existencia da situación denunciada, coa finalidade de actuar conforme ao establecido neste protocolo. Se ratificar a devandita situación, iniciarase o procedemento. Se, pola contra, manifesta a súa desconformidade, procederase ao arquivo do procedemento.

Unha vez recibida unha reclamación ou denuncia, interposta ben directamente pola suposta vítima ou ben por unha terceira persoa, neste segundo caso unha vez ratificada a situación pola vítima, a dirección da OIX poñeraa en coñecemento da Comisión Asesora nun prazo máximo de cinco días, con copia dirixida ao reitor ou reitora da UDC para o seu coñecemento.

Procederase á convocatoria dos membros da Comisión co obxecto de iniciar o procedemento para solicitar as probas documentais e testificais que se consideraren oportunas no seo da devandita comisión. Neste sentido, cabe sinalar que toda a comunidade universitaria ten a obriga de colaborar nos procesos que se inicien e desenvolvan facilitando a documentación e/ou información que lle for solicitada pola Comisión Asesora.

De se constatar a existencia dunha situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, a Comisión designará un ou varios dos seus membros para estes intentaren un procedemento de mediación entre as partes implicadas, sempre que ambas o acepten, co fin de resolver o conflito.

C. FINALIZACIÓN

A Comisión Asesora emitirá un informe motivado no prazo máximo de quince días desde que se puxese no seu coñecemento a existencia dunha situación de acoso e, por tanto, de apertura dun expediente.

Neste informe deberá plasmarse a existencia ou non de acordo entre as partes

Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 5 de un total de 6 página(s).

implicadas mediante a medicación ou conciliación prevista. No caso de que non se finalizase o proceso deste xeito, a Comisión Asesora elaborará un informe en que se establecerán as recomendacións que estimar oportunas para a resolución do conflito, as cales poden comportar a apertura de expediente disciplinario e a inmediata separación entre as persoas denunciante e denunciada co fin de garantir os intereses da persoa denunciante. Para a elaboración deste informe, a Comisión poderá solicitar o asesoramento de persoal externo especializado na materia.

A presidencia da Comisión contra a violencia enviará o informe elaborado tanto ás partes implicadas no proceso como ao reitor ou a reitora da UDC, a quen lle corresponderá a adopción de medidas precisas para o cumprimento das recomendacións recollidas no informe da Comisión.

V. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

Para garantir a efectividade do procedemento recollido neste protocolo, a OIX realizará un control e seguimento da súa aplicación coa finalidade de comprobar a súa eficacia na detección e resolución de situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero no ámbito de aplicación da UDC.

A Comisión Asesora elaborará anualmente un informe sobre a aplicación do Protocolo e os resultados obtidos nas diferentes situación xurdidas que será remitido ao reitor ou reitora da UDC.

VI. VIXENCIA

O Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero da UDC será aprobado polo Consello de Goberno e entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Taboleiro Electrónico Oficial.

A Comisión Asesora constituirase no prazo máximo de tres meses desde a entrada en vigor do Protocolo e o seu regulamento de funcionamento aprobarase no prazo máximo dun mes desde a súa constitución.

Firmante: Universidade da Coruña - Q6550005J URL de validación: https://sede.udc.gal/services/documents_validation CSV: RNJ70FONU39URRL074BJ4BCF
Este documento es copia auténtica de un documento custodiado por la Universidade da Coruña. Fecha de creación: 31/10/2019 15:12:26 Página 6 de un total de 6 página(s).