

Títol: PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT PER A LA PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA MASCLISTES

Secció: DISPOSICIONS GENERALS

Òrgan: Consell de Govern

Data d'aprovació: dijous, 27 de juliol de 2023

Aprovat per unanimitat pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant en la sessió ordinària del dia 27 de juliol de 2023.

PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT PER A LA PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIA MASCLISTES

PREÀMBUL

I

La Universitat d'Alacant va aprovar en 2015 el "Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual" com a expressió del compromís institucional contra la discriminació, l'assetjament i la violència de gènere. El Protocol es va modificar en 2019 per a incorporar algunes novetats legislatives i adequar les seues funcions a l'estructura organitzativa de la institució. Amb l'aprovació d'aquest Protocol es donava compliment a l'ampli marc normatiu que vetlla per la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes i que, en el context legislatiu espanyol, s'articula al voltant de la Constitució Espanyola i les posteriors lleis orgàniques de desenvolupament: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, com a referències principals.

Des de llavors, el marc legislatiu per a la protecció del dret a la no discriminació i a la dignitat de les persones s'ha ampliat notablement amb l'aprovació de la Llei orgànica 10/2022, de 7 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual i de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

A més, l'obligació de protegir aquests drets per part de les universitats ja no es deriva només de la legislació que els afecta per la seua dimensió d'institució pública, sinó que també ve recollida en la legislació específica, com és la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari, o, amb major detall, en la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de Convivència Universitària.

II

Les Normes de Convivència Universitària de la Universitat d'Alacant (BOUA 24-02-2023) proporcionen un sistema integral de protecció i garantia de la convivència des d'un model que fomenta la cultura de la pau i la prevenció del conflicte, i constitueixen el marc en el qual han d'inserir-se els procediments específics de prevenció i actuació en els casos d'assetjament, discriminació i violència per les causes que arreu l'article 3.2.c) de la Llei 3/2022, de Convivència Universitària.

Título: PROTOCOLO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MACHISTAS

Sección: DISPOSICIONES GENERALES

Órgano: Consejo de Gobierno

Fecha de aprobación: jueves, 27 de julio de 2023

Aprobado por unanimidad en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante en la sesión ordinaria del día 27 de julio de 2023.

PROTOCOLO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA MACHISTAS

PREÁMBULO

I

La Universidad de Alicante aprobó en 2015 el "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual" como expresión del compromiso institucional contra la discriminación, el acoso y la violencia de género. El Protocolo se modificó en 2019 para incorporar algunas novedades legislativas y adecuar sus funciones a la estructura organizativa de la institución. Con la aprobación de ese Protocolo se daba cumplimiento al amplio marco normativo que vela por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, en el contexto legislativo español, se articula alrededor de la Constitución Española y las posteriores leyes orgánicas de desarrollo: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, como referencias principales.

Desde entonces, el marco legislativo para la protección del derecho a la no discriminación y a la dignidad de las personas se ha ampliado notablemente con la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 7 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y de 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.

Además, la obligación de proteger estos derechos por parte de las universidades, ya no se deriva sólo de la legislación que les afecta por su dimensión de institución pública, sino que también viene recogida en la legislación específica, como es la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, o, en mayor detalle, en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

II

Las Normas de Convivencia Universitaria de la Universidad de Alicante (BOUA 24-02-2023) proporcionan un sistema integral de protección y garantía de la convivencia desde un modelo que fomenta la cultura de la paz y la prevención del conflicto, y constituyen el marco en el que deben insertarse los procedimientos específicos de prevención y actuación en los casos de acoso, discriminación y violencia por las causas que recoge el artículo 3.2.c) de la Ley 3/2022, de Convivencia Universitaria.

L'heterogeneïtat dels àmbits contemplats en el citat article com a susceptibles d'assetjament, violència i discriminació, i la seua diferent base normativa, aconsellen un tractament diferenciat. Per aquesta raó s'ha optat per articular la corresponent prevenció, intervenció i acompanyament en protocols específics. Aquest protocol regula l'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com altres violències masclistes considerades en sentit ampli, d'acord amb la definició de "violència contra les dones" arrellegada en l'article 3.a del "Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica" (Consell d'Europa. 2011), també denominat Conveni d'Istanbul.

III

Aquest protocol, a més d'incloure els canvis necessaris per a la seua adaptació a les Normes de Convivència Universitària de la Universitat d'Alacant, modifica aspectes i incorpora millores que solucionen algunes manques i problemes detectats a partir de l'experiència en l'aplicació de l'anterior protocol. En concret: a) s'evita incórrer en una doble instrucció -que era pràcticament obligatòria en l'antic protocol-, evitant així la consegüent revictimització; b) s'estableix el moment, la forma i les circumstàncies en què cal acudir als mitjans alternatius de solució de conflictes, ja siga a través de mecanismes preventius i basats en el diàleg -si s'aprecia una situació que, no podent ser qualificada d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista, poguera derivar en això si no s'actua- o amb l'activació d'un procediment de mediació -sempre que el supòsit de la denúncia no involucre situacions de violència i amb acord de les parts; c) es reforça la garantia de confidencialitat habilitant un mecanisme específic per a la presentació de denúncies a través del registre electrònic; d) se'n revisen els terminis en nom d'una millor gestió dels procediments; i, finalment, e) s'actualitzen les estratègies de sensibilització, formació, acompanyament i seguiment per a assegurar-ne una major eficàcia.

CAPÍTOL I

OBJECTE, PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objecte.

Aquest protocol té per objecte evitar i prevenir les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com altres formes de discriminació i violència masclistes; articular un procediment que permetta actuar, amb totes les garanties, en els casos en què es produïsquen aquestes situacions, i establir les mesures i eines oportunes per a l'acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes.

Article 2. Principis d'actuació.

Per a la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres formes de discriminació i violència masclistes, la Universitat d'Alacant actuarà d'acord amb els següents principis:

- Enfocament de gènere, que incorporarà una perspectiva interseccional per a assegurar els drets de les persones amb discapacitat o qualsevol altra desigualtat social.
- Respecte i protecció a les persones afectades, protegint la seua intimitat i la seua dignitat.
- Obligació per part de les persones que intervinguen en el procediment de guardar una estricta confidencialitat sobre el contingut de l'expedient.
- Diligència i celeritat en el procediment, sempre amb professionalitat i respectant les degudes garanties.

La heterogeneïtat dels àmbits contemplats en el citat article com a susceptibles de acoso, violencia y discriminación, y su diferente base normativa, aconsejan un tratamiento diferenciado. Por esta razón se ha optado por articular la correspondiente prevención, intervención y acompañamiento en protocolos específicos. El presente protocolo regula la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como otras violencias machistas consideradas en sentido amplio, de acuerdo con la definición de "violencia contra las mujeres" recogida en el artículo 3.a del "Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica" (Consejo de Europa. 2011), también denominado Convenio de Estambul.

III

El presente protocolo, además de incluir los cambios necesarios para su adaptación a las Normas de Convivencia Universitaria de la Universidad de Alicante, modifica aspectos e incorpora mejoras que solventan algunas carencias y problemas detectados a partir de la experiencia en la aplicación del anterior protocolo. En concreto: a) se evita incurrir en una doble instrucción -que era prácticamente obligatoria en el antiguo protocolo-, evitando así la consiguiente revictimización; b) se establece el momento, la forma y las circunstancias en que cabe acudir a los medios alternativos de solución de conflictos, ya sea a través de mecanismos preventivos y basados en el diálogo -si se aprecia una situación que, no pudiendo ser calificada de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista, pudiera derivar en ello si no se actúa- o con la activación de un procedimiento de mediación -siempre que el supuesto de la denuncia no involucre situaciones de violencia y con acuerdo de las partes; c) se refuerza la garantía de confidencialidad habilitando un mecanismo específico para la presentación de denuncias a través del registro electrónico; d) se revisan los plazos en aras de una mejor gestión de los procedimientos; y, por último, e) se actualizan las estrategias de sensibilización, formación, acompañamiento y seguimiento para asegurar una mayor eficacia.

CAPÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo tiene por objeto evitar y prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de discriminación y violencia machistas; articular un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en que se produzcan dichas situaciones; y establecer las medidas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas.

Artículo 2. Principios de actuación.

Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machistas, la Universidad de Alicante actuará de acuerdo con los siguientes principios:

- Enfoque de género, que incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social.
- Respeto y protección a las personas afectadas, protegiendo su intimidad y su dignidad.
- Obligación por parte de las personas que intervengan en el procedimiento de guardar una estricta confidencialidad acerca del contenido del expediente.
- Diligencia y celeridad en el procedimiento, siempre con profesionalidad y respetando las debidas garantías.

e) Imparcialitat i contradicció, garantint l'audiència i un tractament just per a totes les persones afectades i actuant de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets.

f) Prevenció i prohibició de represàlies tant durant el curs com al final del procediment.

Article 3. Àmbit Subjectiu.

1. Aquest protocol serà aplicable a qualsevol persona vinculada, de manera estable, a la Universitat d'Alacant. En particular:

a) Al personal docent i investigador, funcionari i laboral.

b) Al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral.

c) Al personal contractat de conformitat amb alguna de les modalitats de contracte de treball específiques del personal investigador arrellegades en la Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, o d'acord amb les modalitats contractuals de l'Estatut dels Treballadors.

d) A l'estudiantat.

e) A les persones que presten els seus serveis en la Universitat, siga quin siga el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació que tinguen amb aquesta. S'aplicarà també a les persones que, sota la dependència jurídica d'un tercer, presten els seus serveis en la UA, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o lloc a disposició per les ETT.

f) A persones treballadores autònomes contractades per la Universitat d'Alacant, o bé per altres entitats, sempre que presten els seus serveis en l'àmbit propi de la Universitat

g) A persones que facen labors de tutela o siguen companyes o companys d'estudiants de la UA, en empreses, associacions o organitzacions.

2. Quan es produïska una conducta susceptible d'activar aquest protocol que involucre a persones incloses en els apartats e, f i g, s'establirà una comunicació recíproca amb la finalitat que s'active el protocol de la institució, empresa o organització a què pertanga la persona denunciada.

Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la Unitat d'Igualtat de la UA per a possibilitar una assistència adequada de la persona afectada.

Article 4. Àmbit territorial.

Aquest protocol serà aplicable sempre que els fets s'hagen produït en qualsevol dependència, física o virtual, de la Universitat d'Alacant. També s'aplicarà en el cas que els fets es produïsqen per raó de la relació entre membres de la comunitat universitària fora de les instal·lacions físiques o virtuals de la universitat, sempre que aquesta relació es fonamente en labors pròpies de l'exercici de l'activitat universitària docent, d'aprenentatge, discent, investigadora, professional, cultural o esportiva i infringisca la convivència universitària o hi repercutisca.

Article 5. Definicions.

A l'efecte d'aquest protocol s'entendrà per:

a) Assetjament sexual.

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

b) Assetjament per raó de sexe.

e) Imparcialidad y contradicción, garantizando la audiencia y un tratamiento justo para todas las personas afectadas y actuando de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

f) Prevención y prohibición de represalias tanto durante el curso del procedimiento como al término de este.

Artículo 3. Ámbito Subjetivo.

1. El presente protocolo será de aplicación a cualquier persona vinculada, de manera estable, a la Universidad de Alicante. En particular:

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

b) Al personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y laboral.

c) Al personal contratado de conformidad con alguna de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador recogidas en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o de acuerdo con las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores.

d) Al estudiantado.

e) A las personas que presten sus servicios en la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también a las personas que, bajo la dependencia jurídica de un tercero, presten sus servicios en la UA, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs.

f) A personas trabajadoras autónomas contratadas por la Universidad de Alicante, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad

g) A personas que realicen labores de tutela o sean compañeras o compañeros de estudiantes de la UA, en empresas, asociaciones u organizaciones.

2. Cuando se produzca una conducta susceptible de activar este protocolo que involucre a personas incluidas en los apartados e, f y g, se establecerá una comunicación recíproca a fin de que se active el protocolo de la institución, empresa u organización a la que pertenezca la persona denunciada.

Quedarà garantizada en todo caso la intervención de la unidad de igualdad de la UA para posibilitar una adecuada asistencia de la persona afectada.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente protocolo será de aplicación siempre que los hechos se hayan producido en cualquier dependencia, física o virtual, de la Universidad de Alicante. También se aplicará en el caso de que los hechos se produzcan por razón de la relación entre miembros de la comunidad universitaria fuera de las instalaciones físicas o virtuales de la universidad, siempre que esta relación se fundamente en labores propias del ejercicio de la actividad universitaria docente, de aprendizaje, discente, investigadora, profesional, cultural o deportiva y quebrante la convivencia universitaria o repercuta en ella.

Artículo 5. Definiciones.

A los efectos del presente protocolo se entenderá 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo.

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

c) Discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe.

Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe.

Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat. En la mateixa línia, es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

d) Violències masclistes.

S'haurà d'entendre com una violació dels drets humans i una forma de discriminació contra les dones, i designarà tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o puguen implicar per a les dones danys o sofriments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de realitzar aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat.

CAPÍTOL II

MESURES DE PREVENCIÓ

Article 6. Informació i sensibilització.

1. Amb l'objectiu que el protocol siga conegut per la comunitat universitària es difondrà a través dels diferents canals de comunicació disponibles en la UA.

2. Aquest protocol es donarà a conèixer a les empreses externes, a les que treballen en les instal·lacions de la Universitat d'Alacant, a les contractistes, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat realitze les seues pràctiques o voluntariat, fent-los saber que el procediment serà activat quan es produïsqen fets que puguen incardinar-se en el seu àmbit d'aplicació.

3. La Universitat d'Alacant inclourà en els plec de contractació clàusules de responsabilitat social per a garantir que les empreses compten amb protocols o preveuen mesures d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres formes de discriminació i violència masclistes, com també amb mesures de promoció de la igualtat entre dones i homes.

4. La Universitat d'Alacant realitzarà campanyes específiques i periòdiques per a sensibilitzar la comunitat universitària sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres formes de discriminació i violència masclistes. Serà objecte d'aquestes campanyes la difusió, entre altres, de documents que arrepleguen codis de conductes, drets i deures, responsabilitats i efectes de l'incompliment del protocol.

Article 7. Programes de formació.

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.

c) Discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad. En la misma línea, se considerará 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.

d) Violencias machistas.

Se deberá entender como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad.

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Información y sensibilización.

1. Con el objetivo de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se difundirá a través de los diferentes canales de comunicación disponibles en la UA.

2. El presente protocolo se dará a conocer a las empresas externas, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Alicante, a las contratistas, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas o voluntariado, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando se produzcan hechos que puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

3. La Universidad de Alicante incluirá en los pliegos de contratación cláusulas de responsabilidad social para garantizar que las empresas cuenten con protocolos o contemplen medidas de actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machistas, así como con medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

4. La Universidad de Alicante realizará campañas específicas y periódicas para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de erradicar el acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machistas. Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo.

Artículo 7. Programas de formación.

1. Com a mesura preventiva, s'inclou el desenvolupament de programes formatius dirigits als col·lectius als quals s'aplica aquest protocol. Aquests programes formatius s'adaptaran als perfils específics de cada col·lectiu, proporcionant eines i recursos per a la detecció de situacions susceptibles de qualificar-se d'assetjament sexual, per raó de sexe, o discriminatòries en l'àmbit del protocol.

2. Es prioritzarà la formació de les persones que exercisquen càrrecs de direcció, de representació, i de gestió, tant en l'àmbit de l'alumnat, com entre el personal docent i investigador i el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.

Article 8. Avaluació de l'entorn laboral.

Amb l'objectiu de detectar els factors que poden afavorir conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, o discriminatòries en l'àmbit d'aquest protocol, es considerarà la inclusió en el qüestionari de clima laboral de preguntes orientades a la seua detecció, i s'elaboraran els estudis específics que es consideren necessaris.

CAPÍTOL III

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

SECCIÓ 1a. MESURES PROVISIONALS, INICI DEL PROCEDIMENT I VALORACIÓ INICIAL

Article 9. Mesures provisionals.

1. En qualsevol moment de la tramitació del procediment, la vicerectora o vicerector amb competències en igualtat podrà adoptar, d'ofici o a instàncies de part i de forma motivada, les mesures urgents o provisionals que estime oportunes, si existiren elements de judici suficients per a això, d'acord amb els principis de proporcionalitat, efectivitat i menor onerositat.

2. Les mesures provisionals podran ser alçades o modificades durant la tramitació del procediment en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no van poder ser tingudes en compte en el moment de la seua adopció.

En tot cas, s'extingiran quan faça efecte la resolució administrativa que pose fi al procediment corresponent.

Article 10. Formes d'iniciació del procediment.

1. El procediment s'iniciarà d'ofici, a través de denúncia dirigida a la Unitat d'Igualtat:

a) Per la persona afectada o el seu representant. En aquest últim cas, la representació podrà acreditar-se mitjançant qualsevol mitjà vàlid en Dret que deixe constància fidedigna de la seua existència d'acord amb el que s'estableix en la legislació vigent.

b) Per qualsevol membre de la comunitat universitària que tinguera coneixement de situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe o altres formes de discriminació i violència masculines.

2. El procediment també es podrà iniciar a conseqüència d'una ordre superior, a petició raonada d'altres òrgans, -especialment, a petició de la Comissió de Convivència-, o per pròpia iniciativa de la Unitat d'Igualtat si tinguera indicis que poguera donar-se alguna de les situacions d'intervenció arrellegades en aquest protocol.

3. Si la denúncia es presentara per tercers, o si el procediment s'iniciara per algun dels supòsits de l'apartat anterior, la persona afectada haurà de ser informada amb caràcter immediat.

4. La denúncia haurà de realitzar-se per escrit a través de registre electrònic o verbalment:

a) Quan la denúncia es realitze per registre electrònic, s'haurà d'utilitzar el formulari dissenyat a aquest efecte, al qual es podrà adjuntar la documentació que s'estime oportuna. El sistema garantirà la confidencialitat del contingut de la denúncia.

1. Como medida preventiva, se incluye el desarrollo de programas formativos dirigidos a los colectivos a los cuales se aplica el presente protocolo. Estos programas formativos se adaptarán a los perfiles específicos de cada colectivo, proporcionando herramientas y recursos para la detección de situaciones susceptibles de calificarse de acoso sexual, por razón de sexo, o discriminatorias en el ámbito del protocolo.

2. Se priorizará la formación de las personas que desempeñen cargos de dirección, de representación, y de gestión, tanto en el ámbito del alumnado, como entre el personal docente e investigador y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Artículo 8. Evaluación del entorno laboral.

Con el objetivo de detectar los factores que pueden favorecer conductas de acoso sexual, por razón de sexo, o discriminatorias en el ámbito de este protocolo, se considerará la inclusión en el cuestionario de clima laboral de preguntas orientadas a su detección, y se elaborarán los estudios específicos que se consideren necesarios.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

SECCIÓN 1ª. MEDIDAS PROVISIONALES, INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y VALORACIÓN INICIAL

Artículo 9. Medidas provisionales.

1. En cualquier momento de la tramitación del procedimiento, la vicerectora o vicerector con competencias en igualdad, podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas urgentes o provisionales que estime oportunas, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.

2. Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

En todo caso, se extinguirán cuando surta efectos la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.

Artículo 10. Formas de iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará de oficio, a través de denuncia dirigida a la Unidad de Igualdad:

a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la representación podrá acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

b) Por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo u otras formas de discriminación y violencia machistas.

2. El procedimiento también se podrá iniciar como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos, -en especial, a petición de la Comisión de Convivencia-, o por propia iniciativa de la Unidad de Igualdad si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.

3. Si la denuncia se presentara por terceros, o si el procedimiento se iniciara por alguno de los supuestos del apartado anterior, la persona afectada deberá ser informada con carácter inmediato.

4. La denuncia deberá realizarse por escrito a través de registro electrónico o verbalmente:

a) Cuando la denuncia se realice por registro electrónico, se deberá utilizar el formulario diseñado al efecto, al que se podrá adjuntar la documentación que se estime oportuna. El sistema garantizará la confidencialidad del contenido de la denuncia.

b) Quan la denúncia es realitze verbalment, es deixarà constància escrita que serà signada per qui denuncia i per la persona receptora de la denúncia.

Article 11. Instrucció del procediment.

1. Iniciat el procediment per alguna de les formes determinades en l'article 10, la Unitat d'Igualtat s'encarregarà d'informar, assessorar i donar la primera atenció a la persona afectada. En tot moment, aquesta podrà estar acompanyada per la persona que designe.

2. Tota la informació generada i aportada per les actuacions que siguen conseqüència de l'aplicació d'aquest Protocol, tindrà caràcter confidencial i tractament d'informació reservada, de manera que només hi podran accedir les persones interessades i els qui intervinguen directament en la seua tramitació. Així mateix, a efecte de protegir la privacitat i la confidencialitat, la Unitat d'Igualtat anonimitzarà la identitat de les persones implicades.

3. Toda la documentació que es genere durant el procediment, serà remesa, custodiada i arxivada per la Unitat d'Igualtat.

Article 12. Informe de valoració inicial.

1. En el termini de 10 dies des de l'inici del procediment, la directora o director de la Unitat d'Igualtat, amb el suport del seu personal tècnic, remetrà un informe de valoració inicial al vicerector o vicerectora amb competències en igualtat. Per a elaborar aquest informe es podran realitzar totes les actuacions que siguen necessàries per a la determinació, coneixement i valoració dels fets.

Transcorregut el termini sense que s'haja pogut concloure la valoració, la persona que dirigeix la Unitat d'Igualtat comunicarà les raons i el nou termini establert, que no podrà excedir dels 5 dies. L'acord d'ampliació haurà de ser notificat a la persona afectada o a la persona que la represente, com també a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria.

2. El vicerector o vicerectora, en el termini de 5 dies a partir de la recepció de l'informe de valoració, resoldrà l'adopció d'alguna de les següents mesures:

a) L'arxiu de l'expedient, si no s'apreciara indici raonable d'haver-se produït una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, o altres formes de discriminació o violència masclista, posant en coneixement de l'òrgan competent els casos en què es donaren altres fets -fora de l'àmbit del Protocol- que hagueren de ser objecte d'esclariment.

b) La derivació dels fets al Ministeri Fiscal si el cas poguera ser constituït de delictes.

c) La intervenció des de la Unitat d'Igualtat, activant mecanismes preventius i basats en el diàleg (Secció 2a) si s'aprecia una situació que, no podent ser qualificada d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres formes de discriminació o violència masclista, poguera derivar en això si no s'actua.

d) La convocatòria de la Comissió Tècnica i de Garanties si s'advertira una situació que poguera ser qualificada com d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, o una altra forma de discriminació o violència masclista, per a la continuació del procediment.

SECCIÓ 2a. MECANISMES BASATS EN EL DIÀLEG

Article 13. Mecanismes preventius i basats en el diàleg.

1. L'activació de mecanismes preventius i basats en el diàleg procedirà en el cas que els fets, no podent considerar-se assetjament sexual, per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista, siguen incompatibles amb els principis que inspiren les normes de convivència que propugna la Universitat d'Alacant.

b) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se dejará constancia escrita que será firmada por quien denuncia y por la persona receptora de la denuncia.

Artículo 11. Instrucción del procedimiento.

1. Iniciado el procedimiento por alguna de las formas determinadas en el artículo 10, la Unidad de Igualdad se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a la persona afectada. En todo momento, esta podrá estar acompañada por la persona que designe.

2. Toda la información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, tendrá carácter confidencial y tratamiento de información reservada, de manera que sólo podrán acceder a la misma las personas interesadas y quienes intervengan directamente en su tramitación. Asimismo, a efecto de proteger la privacidad y la confidencialidad, la Unidad de Igualdad anonimizará la identidad de las personas implicadas.

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

Artículo 12. Informe de valoración inicial.

1. En el plazo de 10 días, desde el inicio del procedimiento la directora o director de la Unidad de Igualdad, con el apoyo del personal técnico de la misma, remitirá un informe de valoración inicial al vicerector o vicerectora con competencias en igualdad. Para elaborar dicho informe se podrán realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la determinación, conocimiento y valoración de los hechos.

Transcurrido el plazo sin que se haya podido concluir la valoración, la persona que dirige la Unidad de Igualdad comunicará las razones y el nuevo plazo establecido, que no podrá exceder de los 5 días. El acuerdo de ampliación deberá ser notificado a la persona afectada o a su representante, así como a la vicerectora o vicerector con competencias en la materia.

2. El vicerector o vicerectora, en el plazo de 5 días a partir de la recepción del informe de valoración, resolverá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

a) El archivo del expediente, si no se apreciase indicio razonable de haberse producido una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otras formas de discriminación o violencia machista, poniendo en conocimiento del órgano competente los casos en que se dieran otros hechos -fuera del ámbito del Protocolo- que tuvieran que ser objeto de esclarecimiento.

b) La derivación de los hechos al Ministerio Fiscal si el caso pudiera ser constitutivo de delito.

c) La intervención desde la Unidad de Igualdad, activando mecanismos preventivos y basados en el diálogo (Sección 2ª) si se aprecia una situación que, no pudiendo ser calificada de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras formas de discriminación o violencia machista, pudiera derivar en ello si no se actúa.

d) La convocatoria de la Comisión Técnica y de Garantías si se advirtiese una situación que pudiera ser calificada como de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otra forma de discriminación o violencia machista, para la continuación del procedimiento.

SECCIÓN 2ª. MECANISMOS BASADOS EN EL DIÁLOGO

Artículo 13. Mecanismos preventivos y basados en el diálogo.

1. La activación de mecanismos preventivos y basados en el diálogo procederá en el caso de que los hechos, no pudiendo considerarse acoso sexual, por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista, sean incompatibles con los principios que inspiran las normas de convivencia que propugna la Universidad de Alicante.

2. Si a la vista de la valoració inicial de la directora o director de la Unitat d'Igualtat, la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria determina que procedeix activar els mecanismes preventius i basats en el diàleg, es concedirà un termini de 15 dies perquè, des de la Unitat d'Igualtat, en coordinació amb altres òrgans de la UA que pogueren veure's involucrats, es realitzen les actuacions que es consideren més adequades.

3. En cas que la intervenció aconseguisca reconduir la situació fins a la desaparició del risc apreciat en la valoració inicial, es deixarà constància de totes les actuacions realitzades i es durà a terme el seguiment corresponent a fi d'assegurar-ne l'efectivitat.

4. Si transcorregut el termini previst en l'apartat 2, persisteix el risc que la situació derive en assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista, la directora o director de la Unitat d'Igualtat, com més prompte millor, ho posarà en coneixement de la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, qui podrà convocar la Comissió Tècnica i de Garanties, en el termini de 5 dies, per a la reavaluació de la situació.

SECCIÓ 3a. LA COMISSIÓ TÈCNICA I DE GARANTIES

Article 14. Composició de la Comissió Tècnica i de Garanties.

1. La Comissió Tècnica i de Garanties (d'ara en avant la Comissió) estarà composta per:

- a) La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, que la presidirà.
- b) La directora o director de la Unitat d'Igualtat, que actuarà en qualitat de secretari o secretària.
- c) Una tècnica o tècnic en matèria d'igualtat de la UA, que assistirà a la Comissió i proporcionarà el suport necessari per al correcte funcionament del protocol.
- d) Segons adscripció als col·lectius implicats en el procediment:

- Un membre del Servei de Prevenció i un representant sindical, si es tractara de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, de personal docent i investigador i/o de persones que presten els seus serveis en la Universitat.

- Un membre del Centre de Suport a l'Estudiant i un representant del Consell d'Estudiants, si es tractara d'estudiants.

e) Una persona amb coneixements jurídics nomenada per la rectora o rector.

D'acord amb els Estatuts de la Universitat d'Alacant, es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes.

2. Els qui formen part de la Comissió rebran formació en matèria de prevenció i intervenció davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres formes de discriminació i violència masclista.

3. La Comissió podrà comptar amb assessorament extern quan així ho requerisquen les particularitats del cas.

4. A les persones que formen part de la Comissió els serà aplicable les causes d'abstenció i de recusació establides en la legislació de Règim Jurídic del Sector Públic. Igualment els seran aplicables les normes relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.

Article 15. Actuació de la Comissió Tècnica i de Garanties.

1. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria convocarà la Comissió:

a) Quan, a la vista de l'informe de valoració inicial, la directora o director de la Unitat d'Igualtat determine que es tracta d'una situació que poguera ser qualificada d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, o una altra forma de discriminació o violència masclista.

2. Si a la vista de la valoració inicial de la directora o director de la Unidad de Igualdad, la vicerectora o vicerector con competencias en la materia determina que procede activar los mecanismos preventivos y basados en el diálogo, se concederá un plazo de 15 días para que, desde la Unidad de Igualdad, en coordinación con otros órganos de la UA que pudieran verse involucrados, se realicen las actuaciones que se consideren más adecuadas.

3. En caso de que la intervención consiga reconducir la situación hasta la desaparición del riesgo apreciado en la valoración inicial, se dejará constancia de todas las actuaciones realizadas, y se llevará a cabo el seguimiento correspondiente a fin de asegurar su efectividad.

4. Si transcurrido el plazo previsto en el apartado 2, persiste el riesgo de que la situación derive en acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista, la directora o director de la Unidad de Igualdad, a la mayor brevedad posible, lo pondrá en conocimiento de la vicerectora o vicerector con competencias en la materia, quien podrá convocar la Comisión Técnica y de Garantías, en el plazo de 5 días, para la reevaluación de la situación.

SECCIÓN 3ª. LA COMISIÓN TÉCNICA Y DE GARANTÍAS

Artículo 14. Composición de la Comisión Técnica y de Garantías.

1. La Comisión Técnica y de Garantías (en adelante la Comisión) estará compuesta por:

- a) La vicerectora o vicerector con competencias en la materia, quien la presidirá.
- b) La directora o director de la Unidad de Igualdad, que actuará en calidad de secretario o secretaria.
- c) Una técnica o técnico en materia de igualdad de la UA, quien asistirá a la Comisión y proporcionará el soporte necesario para el correcto funcionamiento del protocolo.
- d) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:

- Un miembro del Servicio de Prevención y un representante sindical, si se trata de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que presten sus servicios en la Universidad.

- Un miembro del Centro de Apoyo al Estudiante y un representante del Consejo de Estudiantes, si se trata de estudiantes.

e) Una persona con conocimientos jurídicos nombrada por la Rectora o Rector.

Conforme a los Estatutos de la Universidad de Alicante, se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

2. Quienes formen parte de la Comisión recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras formas de discriminación y violencia machista.

3. La Comisión podrá contar con asesoramiento externo cuando así lo requieran las particularidades del caso.

4. A las personas que formen parte de la Comisión les será de aplicación las causas de abstención y de recusación establecidas en la legislación de Régimen Jurídico del Sector Público. Igualmente les serán de aplicación las normas relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Artículo 15. Actuación de la Comisión Técnica y de Garantías.

1. La vicerectora o vicerector con competencias en la materia convocará la Comisión:

a) Cuando, a la vista del informe de valoración inicial la directora o director de la Unidad de Igualdad, determine que se trata de una situación que pudiera ser calificada de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otra forma de discriminación o violencia machista.

b) Quan, després de l'activació de mecanismes preventius i basats en el diàleg per part de la Unitat d'Igualtat, persisteix un risc raonable que la situació derive en assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista.

2. Reunida la Comissió, es proporcionarà còpia dels antecedents que figuren en l'expedient. La comissió podrà realitzar totes les actuacions que siguin necessàries per a la determinació, coneixement i valoració dels fets.

3. La Comissió, en el termini de 10 dies computats des de la seua primera reunió, elevarà a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria una proposta de resolució en algun dels següents sentits:

a) El trasllat de l'expedient a la Comissió de Convivència perquè valore l'oportunitat de derivar les persones en conflicte a mediació -en els termes del títol V de les Normes de Convivència Universitària de la UA- sempre que, d'acord amb el que disposa el seu art. 29.2, els fets no impliquen situacions de violència o puguen ser constitutius de delictes. L'inici i desenvolupament del procediment de mediació precisarà del comú acord de les persones implicades.

b) L'arxivament de les actuacions, motivat per alguna d'aquestes raons: desistiment de la persona denunciante llevat que, d'ofici, s'haguera acordat la investigació de la denúncia per detectar-se indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista; o per falta d'objecte o insuficiència d'indicis raonables.

c) La derivació dels fets al Ministeri Fiscal quan la conducta en sí pugua ser constitutiva de delictes, sense perjudici, si escau, de la incoació d'expedient disciplinari, que quedarà suspès fins que recaiga resolució judicial.

d) El trasllat de l'expedient a la Inspecció de Serveis perquè valore l'oportunitat d'incoar un expedient disciplinari, si es considera que concorren indicis suficients d'assetjament sexual, per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista.

Article 16. Resolució.

La vicerectora o vicerector amb competències en igualtat, en el termini de 5 dies des de la recepció de la proposta de la Comissió Tècnica i de Garanties, redactarà la resolució corresponent. La resolució contindrà la decisió, i les altres garanties i requisits previstos en la legislació del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

CAPÍTOL IV

ATENCIÓ A LES VÍCTIMES I SEGUIMENT DE CASOS

Article 17. Protecció i acompanyament.

1. La Universitat està obligada a donar una resposta integral enfront de qualsevol denúncia d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra forma de discriminació o violència masclista, garantint l'atenció, protecció i assessorament a la víctima.

2. La Universitat d'Alacant adoptarà les mesures d'acompanyament jurídic i psicològic que es consideren més adequades, sempre ateses les circumstàncies socials i personals específiques de les víctimes. Aquestes mesures d'acompanyament es podran realitzar a través de recursos propis de la UA o de recursos externs; en tots dos casos, sempre en coordinació amb la Unitat d'Igualtat.

La Universitat podrà signar convenis de col·laboració amb entitats públiques o privades per a l'assessorament jurídic i l'acompanyament psicològic en l'àmbit d'aquest protocol.

b) Cuando, tras la activación de mecanismos preventivos y basados en el diálogo por parte de la Unidad de Igualdad, persiste un riesgo razonable de que la situación derive en acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista.

2. Reunida la Comisión, se proporcionará copia de los antecedentes obrantes en el expediente. La comisión podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la determinación, conocimiento y valoración de los hechos.

3. La Comisión, en el plazo de 10 días computados desde su primera reunión, elevará a la vicerectora o vicerector con competencias en la materia, una propuesta de resolución en alguno de los siguientes sentidos:

a) El traslado del expediente a la Comisión de Convivencia para que valore la oportunidad de derivar a las personas en conflicto a mediación -en los términos del título V de las Normas de Convivencia Universitaria de la UA- siempre que, de acuerdo con lo que dispone su art. 29.2, los hechos no impliquen situaciones de violencia o puedan ser constitutivos de delito. El inicio y desarrollo del procedimiento de mediación precisará del común acuerdo de las personas implicadas.

b) El archivo de las actuaciones, motivado por alguna de estas razones: desistimiento de la persona denunciante salvo que, de oficio, se hubiese acordado la investigación de la denuncia por detectarse indicios de acoso sexual, por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista; o por falta de objeto o insuficiencia de indicios razonables.

c) La derivación de los hechos al Ministerio Fiscal cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

d) El traslado del expediente a la Inspección de Servicios para que valore la oportunidad de incoar un expediente disciplinario, si se considera que concurren indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista.

Artículo 16. Resolución.

La vicerectora o vicerector con competencias en igualdad, en el plazo de 5 días desde la recepción de la propuesta de la Comisión Técnica y de Garantías, redactará la resolución correspondiente. La resolución contendrá la decisión, y las demás garantías y requisitos previstos en la legislación del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO IV

ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS Y SEGUIMIENTO DE CASOS

Artículo 17. Protección y acompañamiento.

1. La Universidad está obligada a dar una respuesta integral frente a cualquier denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra forma de discriminación o violencia machista, garantizando la atención, protección y asesoramiento a la víctima.

2. La Universidad de Alicante adoptará las medidas de acompañamiento jurídico y psicológico que se consideren más adecuadas, siempre atendiendo a las circunstancias sociales y personales específicas de las víctimas. Dichas medidas de acompañamiento se podrán realizar a través de recursos propios de la UA o de recursos externos; en ambos casos, siempre en coordinación con la Unidad de Igualdad.

La Universidad podrá firmar convenios de colaboración con entidades públicas o privadas para el asesoramiento jurídico y el acompañamiento psicológico en el ámbito del presente protocolo.

3. Les mesures de protecció seran adoptades atenent la situació particular de les víctimes, la consideració dels possibles riscos i les circumstàncies del cas. Sempre amb el consentiment de la víctima, es podran adoptar aquelles que li garantisquen la seguretat personal i la protecció integral de la salut fins que s'hi restablisca, especialment pel que fa al possible mal psicològic.

Article 18. Competències de la Unitat d'Igualtat en el seguiment.

1. La Unitat d'Igualtat és l'òrgan competent, en col·laboració amb les unitats i els serveis que procedisca, per a realitzar el seguiment i comprovació del compliment de les mesures adoptades en el marc d'aquest protocol.

A tal fi, la Unitat d'Igualtat haurà de ser informada de les diferents actuacions i decisions adoptades en ocasió de l'aplicació d'aquest protocol, en particular, respecte als expedients traslladats a la Comissió de Convivència i a Inspecció de Serveis.

2. La Unitat d'Igualtat farà un informe anual, d'acord amb el que disposa la normativa de protecció de dades, detallarà la situació de les denúncies rebudes, les actuacions realitzades, les mesures aplicades i les formes d'acompanyament jurídic i psicològic activades.

Disposició transitòria.

Als procediments iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest protocol, i en tot el que no s'hi opose, els serà aplicable el "Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual" (BOUA de 17 de desembre de 2019).

Disposició final.

Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant.

3. Las medidas de protección se adoptarán atendiendo a la situación particular de las víctimas, la consideración de los posibles riesgos y las circunstancias del caso. Siempre con el consentimiento de la víctima, se podrán adoptar aquellas que garanticen su seguridad personal y la protección integral de su salud hasta su restablecimiento, en especial en lo referido al posible daño psicológico.

Artículo 18. Competencias de la Unidad de Igualdad en el seguimiento.

1. La Unidad de Igualdad es el órgano competente, en colaboración con las unidades y los servicios que proceda, para realizar el seguimiento y comprobación del cumplimiento de las medidas adoptadas en el marco del presente protocolo.

A tal fin, la Unidad de Igualdad deberá ser informada de las diferentes actuaciones y decisiones adoptadas con ocasión de la aplicación de este protocolo, en particular, respecto a los expedientes trasladados a la Comisión de Convivencia y a Inspección de Servicios.

2. La Unidad de Igualdad elaborará un informe anual, conforme con lo dispuesto en la normativa de protección de datos, detallando la situación de las denuncias recibidas, las actuaciones realizadas, las medidas aplicadas y las formas de acompañamiento jurídico y psicológico activadas.

Disposición transitoria.

A los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de este protocolo, y en todo lo que no se oponga al mismo, les será de aplicación el "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual" (BOUA de 17 de diciembre de 2019).

Disposición final.

Este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.