

Protocolo para la prevención, detección, evaluación e intervención ante cualquier tipo de acoso sexual en UIC Barcelona

(Acuerdo N.R. 7/24.25, aprobado por el Patronato de la Universitat Internacional de Catalunya, Fundación Privada con NIF G-61737409, en la sesión celebrada el 17 de septiembre del 2024)

Este protocolo ha contado con el apoyo del PEVG 2023



Índice

1. Introducción	3
2. Marco legal	4
3. Objeto y definiciones	5
4. Ámbito de aplicación	9
5. Medidas de prevención frente al acoso	10
6. Comisión de Intervención en situaciones de acoso	11
7. Principios de actuación	13
8. Garantías y derechos de las personas afectadas	14
9. Medidas de apoyo y acompañamiento	15
Disposiciones finales	16
ANEXO. Modelo de denuncia	17

1. Introducción

El derecho a la igualdad es uno de los ejes sobre los que gravita una sociedad democrática moderna, junto a los conceptos de democracia y de Estado de derecho.

La Constitución española configura la noción de igualdad desde una triple perspectiva: como valor superior del ordenamiento jurídico; como un derecho fundamental, prohibiendo cualquier tipo de discriminación, y como principio de actuación de los poderes públicos.

Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un trato igualitario y no discriminatorio (ser tratadas de igual modo ante las mismas circunstancias y situaciones); deben ser tratadas con dignidad y respeto a su intimidad e integridad física y moral, y deben tener la posibilidad de disfrutar de ambientes educativos y de trabajo libres de todo tipo de violencia y discriminación, ya sea sexista, por razón ideológica, religiosa, política, etc.

Este mandato, que la Constitución española contiene y que obliga a toda la sociedad, adquiere un nivel superior cuando se trata de los poderes públicos, las instituciones educativas y las Administraciones públicas, entidades obligadas constitucionalmente a garantizar dichos derechos.

El presente protocolo, como continuador de su predecesor del 2020, se fundamenta en un amplio marco normativo y deberá aplicarse en coordinación con otras acciones realizadas por la Unidad de Igualdad e Inclusión (Acuerdo 414/18-19, de 17 de junio de 2019) de UIC Barcelona, así como de los futuros planes de actuación institucional que se articulen en esta materia con y para la comunidad universitaria. Además de las actuaciones de prevención, detección, evaluación e intervención sobre posibles situaciones de desigualdad y/o acoso que se contemplan en este protocolo, un aspecto relevante y complementario es la implementación de un canal de comunicación mediante el que informar de aquellas situaciones que supongan actitudes, comportamientos, conductas o actos ilícitos e ilegales de acoso. En este sentido, siguiendo las prescripciones legales (Ley 2/2023, de 20 de enero, como transposición de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019), se encuentra la implementación, desde el 2023 y para toda la comunidad universitaria, del Canal Obert, una vía de comunicación, confidencial y, en su caso, preservadora del anonimato, para cerrar el proceso en esta labor de prevención y detección objeto de este protocolo.

El Protocolo presenta tres niveles de actuación preventiva:

- Sensibilización dirigida a toda la comunidad universitaria, con el objetivo de detectar, identificar y evitar cualquier tipo de acoso.

- Intervención sobre los contextos, las circunstancias y los factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas a las que pueda afectar.
- Aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados a través de los mecanismos establecidos.

La Universidad cuenta con un protocolo de conflictos interpersonales, aprobado en el 2012 que garantiza la canalización de algunas de estas situaciones, priorizando en este caso la mediación como sistema de resolución amistosa de cualquier posible conflicto. También dispone de las herramientas necesarias para aquellos casos en los que las conductas puedan suponer, como se ha indicado, actos presuntamente ilícitos o ilegales contemplados en la normativa de aplicación, mediante el sistema de comunicación y resolución del Canal Obert, tal como señala su Reglamento (<https://www.uic.es/es/canal-obert?active=web-results>)

El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye al Personal de Administración y Servicios (PAS), al Personal Docente e Investigador (PDI) y a los estudiantes de UIC Barcelona, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de UIC Barcelona (siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria). Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste sus servicios en esta universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y/o las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con UIC Barcelona por un contrato de prestación de obra o servicio.

La alusión a cualquier persona o cargo que se nombre en este protocolo se entenderá referida a la persona o cargo implicado, con independencia del sexo que se utilice en la designación.

2. Marco legal

Desde el 2020, en el que se aprobó el Protocolo vigente, han entrado en vigor una serie de normativas legales de ámbito internacional, estatal y autonómico, y otras regulaciones internas que lo complementan. Este nuevo protocolo es el resultado de una revisión y adecuación de estas nuevas normativas.

Internamente, están vigentes el III Plan de igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (2022-2026), aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno en enero del 2022, y las Normas de convivencia universitaria y régimen disciplinario de estudiantes,

aprobadas por el Patronato en mayo del 2023. Estas regulaciones (juntamente con otras, como el Código de conducta de UIC Barcelona) completan la normativa de UIC Barcelona, que engloba las cuestiones relacionadas con la igualdad y la prevención, detección, evaluación e intervención sobre todas aquellas conductas, actuaciones, actitudes o factores de riesgo que, de cualquier forma, afecten a ese tratamiento igualitario de las personas en todos los ámbitos de la comunidad universitaria.

Entre las modificaciones legislativas estatales más recientes destacan la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre; la Ley 15/2022, de 2 de julio; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. También da un impulso a las políticas de igualdad la Ley 9/2022, del 21 de diciembre, que, en el artículo 7.3, establece que los agentes del sistema de investigación, desarrollo e innovación del sector público deben incluir en sus códigos éticos la obligación de actuar contra el acoso sexual, la revictimización y la violencia machista, y establecer los mecanismos de protección a las personas afectadas.

En línea con lo establecido en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el artículo 4 bis obliga a los agentes del sistema de investigación del sector público a contar con protocolos contra el acoso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso. Asimismo, el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, en su artículo 10, apartado 4 letra j, obliga a las universidades a incluir, entre su normativa interna, una normativa de igualdad, consistente en un plan de igualdad de mujeres y hombres, así como un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Junto a la anterior legislación, se han tenido en cuenta la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y, en el ámbito autonómico, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista; el Protocolo marco, de 22 de noviembre de 2022, aprobado por el Gobierno de la Generalitat (Acuerdo GOV/248/2022), y el *Protocol guia d'àmbit universitari* del 2023 de la Generalitat de Catalunya.

Estos cambios normativos han aconsejado la sustitución íntegra del protocolo de acoso del 2020 por el protocolo presente, conforme se indica en las disposiciones finales.

3. Objeto y definiciones

El objeto de este protocolo es establecer los parámetros de actuación para la prevención, detección, evaluación e intervención ante posibles situaciones de cualquier tipo de acoso en UIC Barcelona y, especialmente, a través de acciones para:

- Garantizar el respeto a la dignidad e igualdad de las personas.
- Transmitir valores cívicos y sociales.
- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso.
- Detectar, prevenir y evaluar situaciones de acoso o con riesgo de producirse acoso.
- Crear un entorno de respeto y convivencia.
- Realizar actos de investigación e información, a través de la Comisión de Intervención, en situaciones de acoso.
- Atender las posibles situaciones que se produzcan, sin perjuicio del mecanismo existente de comunicación en el Canal Obert para su tramitación conforme a su Reglamento.
- Garantizar la seguridad e integridad de las personas afectadas.
- Proteger, asistir y atender a las personas afectadas frente a las consecuencias derivadas del acoso y aplicar las medidas preventivas y cautelares que procedan.
- Garantizar la confidencialidad.
- Mejorar la respuesta y la prevención.
- Comunicar, si es el caso, la situación de acoso al responsable del Canal Obert.

En todo caso, se trata de:

- Garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a un trato respetuoso y digno, protegiendo el derecho a la intimidad, a la libertad de conciencia y a otros derechos establecidos en el marco legislativo.
- Favorecer una actitud proactiva ante actuaciones, conductas, actitudes, factores de riesgo, injusticias o conflictos que generen violencia y/o acoso sexual o moral; promoviendo para ello medidas de prevención, detección, información y sensibilización cuyo objeto sea el desarrollo en toda la comunidad universitaria de conductas y relaciones saludables.

- Difundir y sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre la existencia de este protocolo y sobre las acciones y medidas que se establecen o puedan establecerse a través de las distintas vías de comunicación de UIC Barcelona.
- Preservar la igualdad de toda la comunidad universitaria, sin que puedan darse situaciones de desigualdad y/o discriminación, de acuerdo con lo prescrito en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, que recoge la normativa interna de convivencia de UIC Barcelona.

Este protocolo remite a las definiciones más frecuentes de la normativa vigente para las diferentes formas de acoso. Con carácter general, se entiende por acoso todo comportamiento, tanto verbal como físico, mantenido en el tiempo, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular en un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

En este contexto, pueden señalarse las siguientes características del acoso:

- Daño físico y/o psicológico, que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Intención de denigrar y atentar contra la dignidad de la persona.
- Reiteración a lo largo del tiempo.
- Situación de desigualdad entre la persona acosadora y la acosada, de manera que esta última no pueda defenderse y se encuentre aislada.

Al exigirse una reiteración a lo largo del tiempo, quedan excluidos del concepto de acoso los conflictos interpersonales eventuales que se producen en un determinado momento, en los que no existe la finalidad de destruir o denigrar de forma personal, académica o profesional a alguna de las partes implicadas. En estos supuestos, se remitirá al Protocolo de conflictos interpersonales (2012).

También pueden valorarse las situaciones de acoso desde las siguientes perspectivas:

- Descendente: si se produce desde una posición de superioridad (no necesariamente jerárquica) frente a la persona afectada.
- Horizontal: si se produce entre personas de una misma categoría o nivel de jerarquía.
- Ascendente: si se produce desde una posición de inferioridad (no necesariamente jerárquica) frente a la persona afectada.

Sin un ánimo exhaustivo y sin perjuicio de lo dicho *supra* sobre los conceptos legales, a continuación, se recogen algunas definiciones de acoso:

- Acoso moral discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre).
- Acoso sexual o por razón de sexo: todo 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 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; Ley 5/2008, de 24 de abril).
- Acoso psicológico: toda conducta, verbal o escrita, realizada de forma reiterada y prolongada en el tiempo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud.
- Acoso laboral: toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, en el marco de cualquier actividad laboral que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.
- Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad: todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos que definen el acoso.
- Ciberacoso: conjunto de comportamientos o formas de acoso mediante los que una persona, un conjunto de personas o una organización usan las TIC (tecnologías de la información y del conocimiento), plataformas, redes sociales, webs o fórums, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea, y otros medios análogos que afecten a la dignidad y a los derechos de las personas. Entre otros supuestos, puede considerarse ciberacoso:
 - El envío de imágenes o vídeos denigrantes, el seguimiento mediante *software* espía, la remisión de virus informático o la humillación a través de videojuegos.

- La suplantación y/o manipulación de la personalidad de otra persona a través de su cuenta de correo electrónico, intranet o red social, con el fin de enviar o publicar material que la comprometa.
 - La difamación o violación de la intimidad utilizando información confidencial o secretos que otra persona le ha compartido por medio de engaños.
 - El acoso cibernético, consistente en una conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes, y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de hacer daño o la intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.
-
- Acoso entre estudiantes o *bullying*: continuado y deliberado maltrato verbal y/o modal que recibe un estudiante por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objetivo de someter, amilanar, arrinconar, excluir, intimidar, amenazar u obtener algo de la persona afectada mediante el chantaje, y que atentan contra su dignidad y sus derechos fundamentales.
 - Cualquier otra actuación, conducta, actitud o factor de riesgo que suponga una agresión, física, verbal o psicológica, en el marco de lo establecido en este protocolo o en la normativa de aplicación.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es aplicable a las actuaciones, conductas, actitudes o factores de riesgo que desarrolle cualquier persona de la comunidad universitaria frente a otras personas de la propia comunidad o frente a cualquier persona que colabore, en cualquier forma, con UIC Barcelona.

1. Personal docente e investigador.
2. Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a UIC Barcelona, siempre que desarrollen su actividad en UIC Barcelona.
3. Alumnado, becarios y becarias y, en su caso, Alumni UIC Barcelona.
4. Personal de administración y servicios.
5. Cualquier persona que preste sus servicios en esta universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación.

6. Personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y las personas trabajadoras autónomas relacionadas con UIC Barcelona por un contrato de prestación de obra o servicio.
7. Usuarios y usuarias eventuales de las instalaciones, de los servicios o de cualesquiera eventos, actividades o celebraciones que UIC Barcelona pueda utilizar, prestar u organizar.

5. Medidas de prevención frente al acoso

Sin perjuicio de la actuación directa de intervención ante situaciones efectivas de acoso, UIC Barcelona, a través de la Unidad de Igualdad e Inclusión, impulsará actuaciones de prevención, evaluación, información, formación, detección, sensibilización y/o acompañamiento frente a cualquier tipo de acoso, con el objeto de erradicar este tipo de comportamientos del entorno universitario. Para ello, se plantean las siguientes medidas de información y sensibilización, entre otras, que se establecen o puedan establecerse en el futuro en función de la práctica y de la experiencia:

- Información sobre el Protocolo en la página web de la Universidad.
- Información en el Manual de acogida del personal.
- Información en las Jornadas de Bienvenida de estudiantes y personal.
- Información sobre el uso adecuado de la intranet y los entornos de comunicación en la Universidad, favoreciendo un tono respetuoso en las listas de correos electrónicos y las redes sociales de la Universidad.
- Información y sensibilización sobre la gestión de resolución de conflictos favorecida por la aplicación del Protocolo sobre conflictos interpersonales vigente en la Universidad.
- Información del Canal Obert UIC Barcelona para la comunicación de las infracciones que se conozcan a la normativa general y, especialmente, de las actuaciones que se prescriben en este protocolo.

Además, se impulsarán acciones formativas que favorezcan la inclusión de:

- Programas formativos dentro de los planes de formación para el PAS y el PDI de la Universidad.

- Formación dirigida a los estudiantes en materia de prevención del acoso y del fomento de relaciones saludables, coordinada por la Unidad de Igualdad con los centros, departamentos y servicios de UIC Barcelona.
- Diseño de códigos de buenas prácticas dirigidos a toda la comunidad universitaria.
- Elaboración de documentos divulgativos que incluyan acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.

6. Comisión de Intervención en situaciones de acoso

La Comisión de Intervención en situaciones de acoso es el órgano colegiado con competencias para realizar los actos de investigación necesarios para conocer a fondo los hechos denunciados y practicar las pruebas necesarias sobre estos.

Dicha Comisión estará integrada por:

- El secretario general, que presidirá la Comisión.
- El director de la Unidad de Igualdad.
- El vicerrector de profesorado o de investigación, cuando la persona denunciada sea una persona de las indicadas en los números 1 y 2 del apartado 4 anterior.
- El vicerrector de Comunidad Universitaria, cuando la persona denunciada sea una persona de las indicadas en el número 3 del apartado 4 anterior.
- El gerente o un director (excepto el director de Personas), cuando la persona denunciada sea una persona de las indicadas en los números del 4 al 7 del apartado 4 anterior.

Cuando la persona afectada por la denuncia sea un miembro de la Comisión, esta actuará en sus funciones de forma conjunta con todos sus integrantes, a excepción del miembro concernido.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Llevar a cabo el objetivo y las finalidades de este protocolo.
- Investigar los casos en los que haya indicios o una denuncia presentada sobre conducta violenta, discriminatoria o de acoso, y elaborar los expedientes informativos a partir del informe técnico preliminar elaborado por la Unidad de Igualdad e Inclusión.

- Decidir, después de practicadas las investigaciones que fuesen necesarias, sobre el archivo de la denuncia o sobre su elevación al órgano decisor, que es el responsable del Canal Obert de UIC Barcelona.
- Emitir un informe valorativo de conclusiones y una propuesta de resolución sobre las conductas denunciadas.
- Proponer la adopción de las medidas cautelares que se consideren convenientes para proteger a las personas afectadas.
- Supervisar el cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas.

Estos actos de investigación se llevarán a cabo en el plazo máximo de un mes desde la convocatoria de la Comisión. Para llevar a cabo su función, la Comisión tendrá en cuenta los criterios siguientes:

- Se constituirá con los miembros necesarios para el cumplimiento de sus funciones, a convocatoria de su presidente o cuando lo soliciten, al menos, dos de sus integrantes.
- Podrá contar con el asesoramiento de las personas expertas que considere oportunas.
- Se aplicarán a las personas que formen parte de la Comisión las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.
- Para la adopción de acuerdos, será necesario el voto favorable de la mayoría de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate, la presidencia contará con voto de calidad. No se admitirán la delegación de voto ni el voto anticipado.
- Las decisiones de la Comisión no son susceptibles de recurso.

La Comisión dará traslado de su informe valorativo de conclusiones y de su propuesta de resolución sobre las conductas denunciadas, así como del resto de actuaciones llevadas a cabo en su proceso investigador, al órgano decisor, que será el responsable del Canal Obert de UIC Barcelona.

7. Principios de actuación

En aplicación de este protocolo, las personas y órganos que intervienen en los procesos de investigación deben seguir los principios de actuación descritos en el *Protocol guia d'àmbit universitari* del 2023 de la Generalitat de Catalunya, entre los que figuran los siguientes:

- Protección a la dignidad e intimidad de las personas.
- No discriminación de las personas, imparcialidad y trato igualitario.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad.
- Protección de datos personales conforme la normativa de aplicación.
- Diligencia y celeridad.
- Información y transparencia.
- Prohibición de represalias.
- Restitución de derechos.

UIC Barcelona, a través del órgano que corresponda, podrá adoptar las medidas que considere oportunas, dentro de la legalidad vigente, en caso de que la situación de acoso sea falsa o se haya realizado de mala fe.

7.2. Procedimiento ante situaciones de acoso

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se crea afectado por una situación de acoso o tenga conocimiento de ella podrá comunicar las conductas recogidas en este protocolo mediante las siguientes vías:

1. Unidad de Igualdad e Inclusión, a través del correo electrónico igualtat@uic.es. En este supuesto, la Unidad de Igualdad e Inclusión no dará curso a ninguna comunicación que sea anónima. Para una adecuada tramitación, en la comunicación a través de este canal, deberá identificarse su emisor. La Unidad de Igualdad e Inclusión dará traslado de cualquier comunicación sobre situaciones de acoso a la Comisión de Intervención, para su correspondiente tramitación a través del procedimiento establecido.
2. Canal Obert UIC Barcelona, incluyendo la posibilidad de efectuar comunicaciones anónimas. El responsable del Canal pondrá en conocimiento de la Unidad de Igualdad e Inclusión las comunicaciones que se refieran al objeto de este protocolo.

7.3. Régimen disciplinario. Criterios en relación con las situaciones de acoso

Los órganos competentes de UIC Barcelona para aplicar medidas disciplinarias y sancionadoras ante situaciones declaradas de acoso deberán tener en cuenta, en la imposición de dichas medidas, el posible impacto sobre la persona afectada, a los efectos de determinar las medidas y sanciones que pudieran imponerse. Por ello, se considerará una mayor gravedad cuando:

- Se produzca reincidencia en la comisión de actos, conductas o situaciones de acoso.
- Existan dos o más personas afectadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias.
- La persona declarada agresora tenga poder de decisión sobre la situación laboral de la persona afectada.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- La persona afectada se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones laborales: contrato temporal, periodo de prueba, becario en prácticas, o cuando su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- La persona afectada sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona afectada haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

8. Garantías y derechos de las personas afectadas

8.2. Derechos de la persona objeto de acoso

Cualquier persona que, conforme a este protocolo, considere que ha sufrido acoso, tiene derecho a:

- Comunicar los hechos sin temor a ser objeto de intimidación o a recibir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni a sufrir represalias o perjuicios por esta razón.
- Ser escuchada, informada y asesorada, y recibir un trato justo a lo largo de todas las fases del procedimiento.
- Recibir la atención y las medidas de acompañamiento que precise.

8.3. Derechos de la persona denunciada

Cualquier persona que, conforme a este protocolo, sea denunciada, tiene derecho a:

- Conocer la naturaleza y el contenido de la denuncia en términos que protejan la confidencialidad del informante, por lo que no se incluirá ni su identidad, ni el área o el departamento del que procede la denuncia, ni ninguna otra información que pueda facilitar su identificación.
- Gozar de la presunción de inocencia y defensa de las acusaciones, pudiendo alegar y acreditar todo cuanto estime conveniente, conforme a las normas y procedimientos establecidos.
- Ser escuchada e informada, y recibir un trato justo a lo largo de todas las fases del procedimiento.
- Que el inicio y la tramitación de un procedimiento de investigación no supongan penalización alguna para ella.

9. Medidas de apoyo y acompañamiento

Las medidas de apoyo y acompañamiento están a disposición de todas las personas de la Universidad. La Unidad de Igualdad informará, asesorará y acompañará a las posibles personas afectadas, miembros de la comunidad universitaria, por una situación de acoso. También se implementarán las medidas preventivas y reparativas concretas a cada supuesto.

En este sentido, la Unidad de Igualdad e Inclusión podrá recibir consultas y peticiones de acompañamiento para determinadas situaciones, de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2008. La Unidad de Igualdad e Inclusión podrá derivar a la clínica Support de UIC Barcelona, en la que se proporcionará el apoyo psicológico que se considere necesario. También se podrá remitir a la red pública o a otras entidades especializadas en ayuda psicológica y jurídica.

En todo caso, se estudiarán las medidas que se estimen oportunas en cada caso concreto, y también podrán promoverse, si se considera necesario, acciones de rechazo o declaraciones institucionales desde un enfoque reparador.

Disposiciones finales

Primera. El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno de UIC Barcelona.

Segunda. A la entrada en vigor del presente protocolo, quedará derogado el Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso a UIC Barcelona, aprobado por el acuerdo 459/19-20 de la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno de UIC Barcelona, en la sesión celebrada el 15 de julio del 2020.

ANEXO. Modelo de denuncia

SOLICITANTE DEL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO

☐	Persona afectada
☐	Otros (indicar)

TIPO DE ACOSO

☐	Sexual
☐	Por razón de sexo
☐	Otro (indicar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos
Puesto de trabajo
Departamento

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Nombre y apellidos de la persona denunciada
Descripción de los hechos

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos

Fecha
Firma