

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

Aprobado en Consejo de Gobierno de 30 marzo 2017

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se reconoce que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades. Mandato que la propia ONU ha declarado que implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos el sexo, la orientación sexual y la identidad de género. Sobre esta base se ha construido un sólido cuerpo de normas y resoluciones dirigido a garantizar la igualdad de derechos y libertades de todas las personas, sin discriminación.

Asimismo, en el ámbito de la Unión Europea, su Carta de Derechos Fundamentales establece que «la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad». Y prohíbe de forma expresa en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo u orientación sexual.

La Constitución española (CE) proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo en sentido amplio o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integra sean reales y efectivas, con remoción de los obstáculos que impidan su plenitud (art. 9.2 CE), tras reconocer como derecho fundamental, el del libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE). Asimismo, el artículo 35.1 de la CE incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En cumplimiento del mandato constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras definir las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, las prohíbe expresamente, incorporando medidas específicas para prevenir estas situaciones e incluir mecanismos en las administraciones públicas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. Asimismo, expone los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 51), debiendo disponer de un protocolo de actuación en este sentido (art. 62).

Por su parte, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, se ha establecido un marco normativo adecuado para garantizar los derechos de las personas LGTBI y ser protegidas contra la discriminación por razón de su orientación sexual o identidad de género, mediante la promulgación de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación y de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

En lo que respecta al ámbito laboral, el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce como derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena el respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo u orientación sexual (art. 4). Asimismo, el artículo 17 del ET, bajo la rúbrica de “No discriminación en las relaciones laborales”, prohíbe situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo y orientación o condición sexual, contemplándose como causa de despido disciplinario el acoso por orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo (Art. 54.1.g ET).

Por otra parte, en el artículo 14.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, el artículo 52 del EBEP, entre los deberes de los empleados públicos, establece que han de actuar con sujeción, entre otros, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y en cuanto al régimen de infracciones y sanciones en esta materia, en su artículo 95.2 se tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual, así como el acoso sexual o moral.

En el ámbito universitario, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, destaca en su Preámbulo el papel de la Universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y las libertades de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo la exigencia de que todas las Universidades tengan Unidades de Igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con dicho principio de igualdad.

Asimismo, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, establece que todos los estudiantes universitarios tienen derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, recogiendo en su artículo 4 la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Teniendo en cuenta este marco jurídico, la Universidad de Alcalá (en adelante UAH), como institución que respeta los derechos y las libertades de todas las personas, establece el presente *Protocolo*, con el fin de favorecer la igualdad real y efectiva en el ámbito universitario, mediante una serie de actuaciones dirigidas a prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria o de acoso en la Universidad, y promover la formación en valores que fomenten un clima de respeto a los derechos y la dignidad de las personas que integran la comunidad universitaria. Se cumple así, uno de los compromisos recogidos en el *Plan de Igualdad de oportunidades para el personal de la UAH*, aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión de 25 de junio de 2015.

I. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto promover una cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, estableciendo una serie de medidas para prevenirlas, detectarlas y erradicarlas, así como un procedimiento de actuación ante las denuncias presentadas por comportamientos de dicha naturaleza, garantizando la asistencia y protección a las víctimas, bajo los principios de respeto, objetividad, e imparcialidad, celeridad en la respuesta y confidencialidad.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo será de aplicación a todos los miembros de la UAH que integran la comunidad universitaria, ya sea personal docente e investigador, personal de administración y servicios o estudiantes, tanto en sus relaciones recíprocas como en aquellas que mantengan con terceras personas por razón de su pertenencia a la Universidad.

III. CONDUCTAS DE ACOSO O DISCRIMINATORIAS

A los efectos del presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 3/2016, de 22 de julio, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se definen en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
2. “Constituye **acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género** cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
3. “Será **acoso discriminatorio** cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género se considerará también un **acto de discriminación** por dichas razones.

IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La UAH, a través de la Unidad de Igualdad y en coordinación con la persona responsable de las políticas de inclusión, con la finalidad de prevenir tales comportamientos, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Realizará campañas de sensibilización e información dirigidas a promover una cultura de “tolerancia cero” frente a cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, promoviendo la formación en igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación y el deber de respetar la diversidad y la dignidad de las personas.
- Garantizará el conocimiento del presente Protocolo por todos los miembros de la comunidad universitaria, mediante su publicación permanente y accesible en la web de la UAH, así como difundirlo a través del servicio Comunic@ al inicio de cada curso, y se dará publicidad del mismo en el Consejo de Estudiantes, las Delegaciones de estudiantes, la Oficina del Defensor Universitario, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y el Gabinete Psicopedagógico.

- Atenderá las consultas sobre el contenido del presente Protocolo, con el fin de facilitar la resolución de cualquier duda sobre el procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de acoso y/o discriminación.
- Elaborará planes de formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, dirigidos a los distintos colectivos de la comunidad universitaria, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, con el fin de evitar que se produzcan.
- Se promoverá, en coordinación con el Servicio de Prevención, la elaboración de estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales que propician los diversos tipos de acoso, a través de métodos de evaluación de riesgos, que permitan su prevención.
- Incluirá en el procedimiento de contratación la obligación de las empresas contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Inicio del procedimiento

a) El procedimiento se iniciará mediante la presentación, en cualquiera de los Registros de la Universidad, de un escrito dirigido a la persona responsable de la Dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá. Según el modelo que se adjunta como Anexo I.1, el escrito deberá acompañarse de un sobre cerrado, con el fin de garantizar la confidencialidad, que contendrá la relación de los hechos que a su juicio motivan la solicitud de intervención (Anexo I.2) y en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjeron los mismos.

Sin perjuicio del plazo establecido en el párrafo anterior, y con independencia de los plazos de preinscripción de las infracciones administrativas previstos en la normativa vigente sobre régimen disciplinario, la Dirección de la Unidad de Igualdad atenderá las solicitudes de intervención que reciba por los motivos previstos en el presente Protocolo, proponiendo la adopción de las medidas oportunas para poner fin a la situación denunciada y prestando el apoyo y asistencia necesarios a la persona afectada.

b) Tendrán legitimación para presentar el citado escrito:

1. Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, se considere presunta víctima de una conducta de acoso o discriminación.
2. Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.
3. Los representantes, legalmente establecidos, de los trabajadores/as o de los estudiantes de la UAH, que tengan conocimiento de la existencia de las referidas conductas.

En los supuestos contemplados en los apartados 2 y 3 se deberá acreditar el consentimiento de la persona afectada por la conducta denunciada. Dicho consentimiento podrá ser revocado en cualquier momento del procedimiento. Tanto el consentimiento como su revocación, deberán constar por escrito.

En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

c) A la vista del escrito presentado por Registro, o tras la ratificación por escrito de la denuncia realizada verbalmente, y en un plazo no superior a cinco días desde su recepción, la Dirección de la Unidad de Igualdad, tras un primer análisis de los hechos objetivos podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Si a su juicio se estima que los hechos aún no son constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intentar resolver el conflicto, en colaboración con la Oficina del Defensor Universitario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir el escrito de denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

2. Tramitación de la denuncia

Admitida a trámite la denuncia, la Dirección de la Unidad de Igualdad, en coordinación, en su caso, con la persona responsable de las políticas de inclusión, iniciará de forma inmediata las actuaciones que estime convenientes con el fin de recabar la información necesaria para tener un mejor conocimiento de los hechos denunciados, y en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos, se solicitará la colaboración de la Gerencia, del Vicerrectorado de Docencia y Estudiantes, del Vicerrectorado de PDI, o del Consejo de Estudiantes.

En el proceso de recopilación de información, que deberá efectuarse con la mayor celeridad posible, se actuará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas y cumpliendo con el deber de confidencialidad. A estos efectos, se podrán practicar las pruebas y entrevistas que se consideren oportunas; se dará audiencia a las personas afectadas (denunciante y denunciada), que podrán acudir acompañadas de sus representantes en la Universidad, y se podrá requerir la asistencia de otros servicios de la UAH que se estimen pertinentes (Servicio de Prevención, Gabinete Psicopedagógico).

Toda la comunidad universitaria estará obligada a colaborar en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria (PAS Y PDI) y personal de una empresa externa contratada o subcontratada por la Universidad de Alcalá, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Si la situación de acoso o discriminación tiene lugar entre el alumnado de la UAH y el personal de una empresa externa, por analogía, también procederá la coordinación de actuaciones entre la Unidad de igualdad y la empresa. En ambos supuestos, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

3. Informe de valoración

Tras finalizar las actuaciones, y una vez oídas todas las partes, la Dirección de la Unidad de Igualdad, en un plazo máximo de treinta días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia, realizará un informe de valoración en el que podrá proponer alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia.-

Corresponderá proponer al órgano correspondiente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos (Gerencia, Vicerrectorado de Docencia y Estudiantes, Vicerrectorado de PDI) el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos, entre otros:

- Desistimiento de la persona denunciante
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

Contra la Resolución del órgano competente acordando el archivo de la denuncia, la persona interesada podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

B. Incoación de expediente disciplinario.-

Si como resultado de las actuaciones practicadas la Dirección de la Unidad de Igualdad emitiese informe de valoración que concluyese proponiendo la incoación de expediente disciplinario, con carácter previo a su remisión al Rector de la Universidad de Alcalá será notificado a la persona denunciante y a la persona denunciada, para que por plazo común de cinco días hábiles formulen alegaciones, si lo estimasen conveniente.

Una vez finalizado dicho plazo, el informe de valoración definitivo podrá concluir, bien proponiendo la adopción de medidas correctoras, bien el archivo, bien ratificando la propuesta de incoación de expediente disciplinario.

En los dos primeros supuestos, el informe de valoración deberá seguir la tramitación prevista a tal efecto en el presente Protocolo.

En el caso de que el informe proponga la incoación de expediente disciplinario, dicho informe será remitido al Rector, junto con el resto de la documentación obrante en el expediente relativa a las actuaciones practicadas para que, en su caso, adopte la resolución que proceda, que en todo caso deberá ser dictada en un plazo máximo de quince días hábiles. De la citada propuesta se informará asimismo al órgano correspondiente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos.

Si se resolviera la incoación de expediente disciplinario, se procurará que la persona encargada de su instrucción tenga formación en materia de acoso. Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional competente, suspendiéndose el procedimiento conforme a lo previsto en el Punto 6.

Si se deduce que por parte de la persona denunciante o de otras personas que hayan intervenido en el procedimiento ha podido existir una utilización manifiestamente maliciosa o fraudulenta de este procedimiento, resultando que los datos aportados o los testimonios son falsos, se adoptarán las medidas oportunas, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria.

De las actuaciones y resoluciones adoptadas durante la tramitación del procedimiento se informará a las partes implicadas.

4.- Carga de la prueba

De conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “en aquellos procedimientos en que las alegaciones de la parte actora se fundamentan en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

A la parte reclamante le corresponde, previamente, la aportación de los necesarios indicios de discriminación por razón de sexo, que desencadenan la mencionada inversión de la carga de la prueba.

5.- Seguimiento, información y control

Si se adoptaran algunas de las medidas correctoras propuestas, su ejecución y cumplimiento corresponderá a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas, debiendo prestarse el apoyo y asistencia necesaria a la víctima, informándole de los recursos asistenciales disponibles, tanto desde el punto de vista sanitario como psicológico, para superar los problemas derivados del acoso o discriminación, y se garantizará la indemnidad frente a posibles represalias.

La Unidad de Igualdad de la UAH llevará un registro de los casos de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, desagregados por sexo, y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de los mismos, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas, informando a la Comisión de Igualdad y a los órganos de representación que correspondan. Se realizará una publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento y del presente Protocolo.

6. Suspensión del procedimiento de actuación

La tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no impedirá la iniciación, paralela o posterior, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes por parte de las personas implicadas, si bien su inicio conllevará la suspensión de este procedimiento hasta la resolución de las acciones emprendidas. No obstante, la Dirección de la Unidad de Igualdad podrá proponer al órgano competente la adopción de aquellas medidas correctoras que, en su caso, estime necesarias.

VI. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. El procedimiento de actuación recogido en el presente Protocolo se realizará bajo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad, ajustándose a los siguientes criterios:

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Serán aplicables, a las personas que intervengan en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas correctoras y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

2. Asimismo, en el procedimiento se deben cumplir las siguientes garantías:

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La UAH adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y acosadora.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- **Protección de la salud de las víctimas:** La UAH adoptará las medidas que estime oportunas para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN (Anexo al Protocolo I.1)

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

SOLICITA el inicio de las actuaciones oportunas conforme a la información Anexa (entregada en sobre cerrado)

Alcalá de Henares, a de de 20

Fdo.:

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.-

Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)

ANEXO I.2 al Protocolo (Solicitud de intervención)

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

En condición de:

- Presunta víctima de una conducta de acoso o discriminación
- Testigo directo o que haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas
- La representación, legalmente establecida, del personal o del alumnado de la UAH, que haya tenido conocimiento de las referidas conductas

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

Tipo de acoso que denuncia

Sexual Por razón de sexo Orientación sexual

Identidad de género Otros:

Datos de la persona contra quien se dirige la reclamación

Nombre y apellidos:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante Otros:

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

Descripción (breve) de los hechos o situaciones que motivan la denuncia:

Documentación que se adjunta:

SOLICITO el inicio de las actuaciones oportunas frente a la conducta de acoso denunciada,

En Alcalá de Henares, a de de 20

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.-

Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)