

**ERABAKIA, 2018ko EKAINAREN 7koa, UPV/EHUko GOBERNU KONTSEILUARENA, GENERO INDARKERIEIEN AURKAKO UPV/EHUren PROTOKOLOA ONARTZEKO.**

**ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UPV/EHU, EN SU SESIÓN DE 7 DE JUNIO DE 2018, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE LA UPV/EHU CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.**

UPV/EHUren helburuak dira, besteak beste, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea bere baitan eta beharrezko neurriak hartzea inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat.

La UPV/EHU tiene entre sus fines garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptar las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Aurrekoari lotuta, UPV/EHUren Estatutuak onartzen dituen otsailaren 15eko 17/2011 dekretuaren 13.1. artikuluan ezartzen da Unibertsitateko kideek eskubide hauek izango dituzte, gainerako arauetan eta estatutu hauetako beste artikuluetan jasotakoez gain:

- c) Berdintasunerako eskubidea eta diskriminatuak ez izatekoa.
- d) Norberaren intimitatea, irudi propioa, duintasuna eta joera sexuala errespetatzea, eta jazarpenaren aurkako babesa izatea.

En relación con lo anterior, el artículo 13.1 del Decreto 17/2011, de 15 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de la UPV/EHU, establece que la las personas que integran la Comunidad Universitaria, además de los reconocidos en el resto del ordenamiento y en otros artículos de los presentes Estatutos, tendrán los siguientes derechos. (...) c) A la igualdad y a la no discriminación; d) Al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad, orientación sexual y protección efectiva contra el acoso.

Protokolo honen helburua da unibertsitatean giro segurua mantentzea eta sustatzea UPV/EHU osatzen duten pertsona guztientzat, genero indarkerietatik at. UPV/EHUK ez du genero indarkerien inolako adierazpenik onartuko eta bere esku dauden neurri guztiak hartuko ditu jarrera eta portaera horiei aurre egiteko eta horiek behingoz desagerrarazteko.

Este protocolo tiene la finalidad de mantener y promover un entorno seguro para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la UPV/EHU, libre de violencias de género. La UPV/EHU manifiesta que no tolerará ninguna manifestación de violencias de género y que adoptará las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos, y hacerlos desaparecer de una vez por todas.

Unibertsitate honen ustez, genero indarkerien eremuan sartzen diren jarrerak eraso egiten diote pertsona guzti-guztien berdintasun eskubideari, osotasun fisikoari, psikikoari eta duintasunari. Hortaz, ez ditugu ez onartuko ez baimenduko. Protokolo hau ikasleek, administrazio eta zerbitzuetako langileek, ikertzaileek eta irakasleek bizi dituzten genero indarkerien adierazpen guztiei aplikatuko zaie, UPV/EHUrekin aldi baterako lotura izan, zein lotura iraunkorra izan.

Esta Universidad considera que las actitudes que entrañan violencias de género atentan contra el derecho a la igualdad y a la integridad física, psíquica y dignidad de las personas. De todas ellas. Por tanto, ni se toleran ni se permiten. El presente protocolo se aplicará a todas las manifestaciones de violencias de género que viva el alumnado, el personal de administración y servicios, el personal investigador y el profesorado, ya tengan una vinculación permanente o temporal con la UPV/EHU.

UPV/EHUK konpromisoa hartzen du protokolo honen bidez genero indarkeriek sor ditzaketen arazoei aurre egiteko, beharrezkoak diren berme guztiekin eta aintzat hartuta — protokoloa idatzi, interpretatu eta aplikatzerakoan— pertsona guztiek laneko eta ikasteko giroetan indarkeriarik gabe bizitzeko duten eskubideari buruzko nazioarteko, Europako erkidegoko, estatuko, autonomia erkidegoko eta unibertsitateko arauak.

Azaldutakoagatik guztiagatik, Berrikuntzaren, Gizarte Konpromisoaren eta Kulturgintzaren arloko errektoreordearen proposamenez, Gobernu Kontseiluak honako hau

## ERABAKI DU

**LEHENENGOA.-** Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloa onartzea.

**BIGARRENA.** - Berrikuntzaren Gizarte Konpromisoaren eta Kulturgintzaren arloko Errektoreordeari eskuordetzan ematea protokoloa exekutatu eta kudeatzeko beharrezko izan daitezkeen eranskinak egiteko gaitasuna.

Leioa, 2018ko ekainaren 7a

Nekane Balluerka Lasa  
Errektorea/Rectora

La UPV/EHU se compromete a abordar los eventuales problemas generados por las violencias de género, con este protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración – para su redacción, interpretación y aplicación- las normas internacionales, comunitarias, estatales, autonómicas y universitarias relativas al derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo y estudio exentos de dichas violencias.

Por todo lo expuesto, a propuesta de la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural, el Consejo de Gobierno

## ACUERDA

**PRIMERO.-** Aprobar el protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

**SEGUNDO.-** Delegar a la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural la elaboración de cuantos Anexos sean necesarios para la gestión y ejecución del propio protocolo.

Leioa, 7 de junio de 2018

Pedro María Iriondo Bengoa  
Idazkari nagusia/Secretario General

## GENERO INDARKERIEN AURKAKO UPV/EHUren PROTOKOLOA

### Atariko

#### I. Printzipioen deklarazioa

*Protokolo honen helburua da unibertsitatean giro segurua mantentzea eta sustatzea UPV/EHU osatzen duten pertsona guztientzat, genero indarkerietatik at. UPV/EHUk ez du genero indarkerien inolako adierazpenik onartuko eta bere esku dauden neurri guztiak hartuko ditu jarrera eta portaera horiei aurre egiteko eta horiek behingoz desagerrarazteko.*

*Genero desberdintasunaren interpretazio marko feministak indarkeria horien jatorria azaltzerakoan nabarmendu egiten du genero binarismoak, gizonezkoen nagusitasunak eta sozializazio heteropatriarkalak pertsonen eguneroko bizitzan duten garrantzia. Indarkeria horiek adin, kultura, maila sozial eta hezkuntza maila guztietako emakumeei eta bestelako subjektu ez-normatiboei eragiten diete, era askotako hainbat testuinguruan. Besteak beste, unibertsitatean. Arazo hau ez da soilik genero indarkeriak bizi dituzten pertsonena. Arazo estruktural eta politikoa ere bada. Eta, ondorioz, guztion ardura da irtenbide bat bilatzea.*

*Unibertsitate honen ustez, genero indarkerien eremuan sartzen diren jarrerak eraso egiten diote pertsona guzti-guztien berdintasun eskubideari, osotasun fisikoari, psikikoari eta duintasunari. Hortaz, ez ditugu ez onartuko ez baimenduko. Protokolo hau ikasleek, administrazio eta zerbitzuetako langileek, ikertzaileek eta irakasleek bizi dituzten genero indarkerien adierazpen guztiei aplikatuko zaie, UPV/EHUrekin aldi baterako lotura izan, zein lotura iraunkorra izan. Halaber, aplikatuko zaie UPV/EHUko kolektiboetako kideei eta unibertsitateak kontratatutako kanpoko enpresetako pertsoneri, baldin eta zerbitzuak ematen badituzte unibertsitatean;*

## PROTOCOLO DE LA UPV/EHU CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

### Preámbulo

#### I. Declaración de principios

*Este protocolo tiene la finalidad de mantener y promover un entorno seguro para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la UPV/EHU, libre de violencias de género. La UPV/EHU manifiesta que no tolerará ninguna manifestación de violencias de género y que adoptará las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos, y hacerlos desaparecer de una vez por todas.*

*El marco interpretativo feminista de la desigualdad de género explica el origen de estas violencias al subrayar la relevancia que el binarismo de género, la dominación masculina y la socialización heteropatriarcal tienen en las interrelaciones de las personas en su vida cotidiana. Estas violencias afectan a mujeres y a otros sujetos no normativos de todas las edades, culturas, clases sociales y niveles educativos, en contextos múltiples y variados. El contexto universitario también es uno de ellos. No es un problema personal de quienes viven las violencias de género. Es un problema estructural y político. Y, por tanto, nos compete a todas y a todos darle solución.*

*Esta Universidad considera que las actitudes que entrañan violencias de género atentan contra el derecho a la igualdad y a la integridad física, psíquica y dignidad de las personas. De todas ellas. Por tanto, ni se toleran ni se permiten. El presente protocolo se aplicará a todas las manifestaciones de violencias de género que viva el alumnado, el personal de administración y servicios, el personal investigador y el profesorado, ya tengan una vinculación permanente o temporal con la UPV/EHU. Asimismo, se aplicará a los miembros de colectivos de la UPV/EHU y a las personas de las empresas externas contratadas por la Universidad que*

*eta aurreko kolektiboetan sartzen ez diren baina UPV/EHUk eskainitako zerbitzuak erabiltzen dituzten edo unibertsitateko campusetan jarduerak egiten dituzten pertsonei.*

*UPV/EHUk konpromisoa hartzen du jarrera horiek prebenitzeko eta horiei irmo eta sendo aurre egiteko. UPV/EHU osatzen duten pertsona guztien erantzukizuna da konpromiso hau beteko dela ziurtatzea, bereziki, goi mailako edo erdi mailako karguak betetzen dituztenena, bermatu egin behar baitute ez dela egongo inolako motatako indarkeria egoerarik. Era horretako jarrera eta portaerak ematen badira, genero indarkeriazko egoerak bizi dituzten pertsonei laguntza eta arreta eskainiko zaie, jazarpen kasuetan behar diren baliabide guztiak jarriko dira, indarkeria horiek sortutako arazoei irtenbidea bilatuko zaie eta irtenbide horiek tartean sartutako pertsonen ingurukoei ezagutaraziko zaizkie. Betiere, ahaleginak egingo dira egoera berriz inondik inora gerta ez dadin eta gertatutakoaren nondik norakoan araberako zehapenak ezarriko dira.*

*UPV/EHUk konpromisoa hartzen du protokolo honen bidez genero indarkeriek sor ditzaketen arazoei aurre egiteko, beharrezkoak diren berme guztiekin eta aintzat hartuta — protokoloa idatzi, interpretatu eta aplikatzerakoan— pertsona guztiek laneko eta ikasteko giroetan indarkeriarik gabe bizitzeko duten eskubideari buruzko nazioarteko, Europako erkidegoko, estatuko, autonomia erkidegoko eta unibertsitateko arauak (I. Eranskina).*

## **II. Protokoloa lantzeko prozesua**

*Protokolo honen asmoa da UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planeko (2014-2017) 3.3 artikuluan ezarritakoa betetzea. Horretarako, 2017ko maiatzean, Berdintasunerako Zuzendaritzaren ekimenez, talde bat sortu zen, eta talde horretako hilde izan ziren, batetik, unibertsitateko kolektibo*

*presten sus servicios en ella; además de a las personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la UPV/EHU o ejecutan actividades dentro de los campus de la misma.*

*La UPV/EHU se compromete a prevenir y afrontar dichas conductas de manera firme y contundente. Es responsabilidad de todas las personas que conforman la UPV/EHU asegurar que se cumpla este compromiso; especialmente, de quienes ocupen puestos superiores e intermedios, que deben garantizar que no se produzcan situaciones de violencias en ninguna de sus modalidades. En caso de que este tipo de actitudes y comportamientos ocurran, se facilitará ayuda y asistencia a las personas que vivan situaciones de violencias de género, se pondrán los medios necesarios en los casos de acoso, se procurarán soluciones a los problemas generados por dichas violencias y se darán a conocer en el entorno de las personas implicadas. Se tratará de evitar, por todos los medios, que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho ocurrido.*

*La UPV/EHU se compromete a abordar los eventuales problemas generados por las violencias de género, con este protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración –para su redacción, interpretación y aplicación- las normas internacionales, comunitarias, estatales, autonómicas y universitarias relativas al derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo y estudio exentos de dichas violencias (Anexo I).*

## **II. Proceso de elaboración del protocolo**

*El presente protocolo pretende dar cumplimiento al punto 3.3 del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2014-2017). Para ello, en mayo de 2017, a iniciativa de la Dirección para la Igualdad, se crea un grupo, de unas treinta personas, provenientes de diversos colectivos*



*desberdinetako (ikasleak, IRIak, AZPkoak eta sindikatuak) hogeita hamar bat pertsona eta, bestetik, bi aditu, lan horretarako kontratatu zirenak beren ezagutzagatik eta ibilbide profesionalagatik.*

*Talde horretan parte hartu duten pertsonetako batzuk unibertsitateko campusean gertatzen diren sexu indarkeriak europar proiektu baten barruan (UVSreact) ikertzen dituzten UPV/EHUko irakasleak dira. Irakasle horiek zortzi orduko prestakuntza eman zioten protokolo hau egiteko ardura izan duen taldeari 2017ko ekainean. Gero, 2017ko irailean, Nafarroako Unibertsitate Publikoko berdintasuneko teknikariak taldeari bisita egin zion, eta, horretara, taldeak zuzenean ezagutu ahal izan zuen Nafarroako Unibertsitate Publikoaren protokoloa lantzeko eta ebaluatzeko prozesua.*

*Aurrerago, 2017ko urrian eta azaroan, UPV/EHUan abian jarri zen elkarri entzuteko eta parte hartzeko fase bat, unibertsitateko hideek (ikasleak, IRIak, AZPkoak eta ikertzaileak) genero indarkeriei buruz eta gure espazioan horiei heltzeko eta aurre egiteko dauden moduei buruz zuten iritzia ezagutzeko, eta indarkeriok pairatzen dituzten pertsonen laguntzeko. Hirurehun pertsonak inguruk parte hartu zuten UPV/EHUko hiru campusetako hainbat ikastegitan Berdintasunerako Zuzendaritzak antolatutako talde dinamiketan. Saio horien eta bildutako iritzien azterketa txosten ireki<sup>1</sup> batean jaso zen eta 2018ko martxoan, campus banatan egindako hiru saio presentzialetan, horren berri eman zitzaizen dinamiketan parte hartu zuten pertsonen eta hura ezagutu nahi izan zutenei.*

*Protokoloa idatzi bitartean, aztertu egin da UPV/EHUren barruan testuari zabalkundea emateko bideak zeintzuk izan daitezkeen, baita proposatzen den testuari buruz eta*

*universitarios (alumnado, PDI, PAS y sindicatos), además de dos especialistas contratadas, al efecto, por razón de su bagaje y trayectoria profesional.*

*Entre las personas participantes de este grupo se encuentra profesorado de la UPV/EHU que investiga, en el marco de un proyecto europeo (UVSreact), las violencias sexuales en el campus universitario. El grupo encargado de elaborar el presente protocolo recibe una formación de ocho horas a cargo de este profesorado experto, en junio de 2017. En septiembre de 2017 el grupo recibe la visita de la técnica de igualdad de la Universidad Pública de Navarra, al objeto de conocer, de primera mano, el proceso de elaboración del protocolo seguido en la Universidad Pública de Navarra y su evaluación.*

*En octubre y noviembre de 2017 se pone en marcha una fase de escucha y participación en la UPV/EHU, con la finalidad de recabar la opinión de las personas que conforman la comunidad universitaria (alumnado, PDI, PAS y personal investigador) sobre las violencias de género y sobre las formas de tratarla y combatirla en nuestro espacio, acompañando a las personas que las sufren. Unas trescientas personas participan en las dinámicas grupales organizadas por la Dirección para la igualdad en diversos centros de cada uno de los campus de la UPV/EHU. El análisis de estas sesiones y de las opiniones recogidas se encuentra reflejado en un Informe de libre acceso<sup>2</sup> y es objeto de devolución, a las personas participantes y a quienes tienen interés en conocerlo, en tres sesiones presenciales, una por campus, en marzo de 2018.*

*Mientras se culmina la redacción del protocolo, se ahonda, asimismo, en los cauces de difusión del texto en el seno de la UPV/EHU y en el procedimiento óptimo para recabar todas las*

<sup>1</sup> <https://www.ehu.es/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/genero-indarkeriaren-aurkako-protokolo-berria>

<sup>2</sup> <https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/genero-indarkeriaren-aurkako-protokolo-berria>

testua unibertsitateko bazter guztietara helarazteari buruz unibertsitateko kideek izan ditzaketen ekarpen guztiak biltzeko prozedura egokiena zein izan daitekeen ere, tresna hau berezkoa, hurbilekoa eta eraginkorra izan dadin ahalik eta pertsona gehienentzat genero indarkeria mota desberdinei aurre egiterakoan eta horiek bizi dituzten pertsonen laguntzerakoan.

## I. KAPITULUA

### Helburua, aplikazio eremua eta kontzeptuen definizioa

#### 1. artikulua. Helburua

1. Protokolo honen helburua da UPV/EHUko edozein espaziotan gertatzen diren sexu indarkeriak eta unibertsitateko kideek unibertsitateko espazio fisikoaren barruan zein kanpoan bizi dituztenak eta/edo testu hau onartu aurreko bost urteetan bizi izan dituztenak identifikatzea eta horiei heltzea, baita indarkeria horiek UPV/EHUrekin lotura duten komunikabide birtual edo sinbolikoen bidez gertatzen direnean ere. Protokolo hau aplikatuko zaie hexa edo salaketa aurkeztu aurreko bost urteen barruan bizi izandako indarkeria kasuei, eta horiei bakarrik.

2. Horretarako, protokolo honek zehaztu egiten du UPV/EHUren ustez genero indarkerien kontzeptuaren barruan sartzen diren jarrera eta portaerak zeintzuk diren, indarkeria horiek bizi dituzten edo bizi izan dituzten pertsonen zer egin dezaketenean, kasu horietan erabili beharreko protokoloa zein den eta unibertsitateak pertsona horiei laguntzeko eta indarkeria horien ondorioz sortutako egoerei aurre egiteko hartu beharreko neurriak zeintzuk diren.

3. Protokolo hau aplikatzeko ez da beharrezkoa izango genero indarkeriak bizi dituzten pertsonen polizia etxean edo epaitegian salaketa jartzerik.

#### 2. artikulua. Aplikazio eremua

1. Protokolo hau UPV/EHUren espazio

aportaciones que las personas que conforman la comunidad universitaria tengan a bien realizar sobre el texto propuesto y sobre las formas de hacerlo llegar a todos los rincones de la Universidad, para que el mayor número posible de personas pueda sentirlo como un instrumento propio, cercano y eficaz, a la hora de abordar las diversas violencias de género y acompañar a las personas que la viven.

## CAPÍTULO I

### Objeto, ámbito de aplicación y definición de conceptos

#### Artículo 1. Objeto

1. El presente protocolo tiene por objeto establecer mecanismos que permitan identificar y abordar las violencias de género que tengan lugar en cualquier espacio de la UPV/EHU y/o que vivan o hayan vivido las personas que integran la comunidad universitaria, tanto fuera como dentro del espacio físico universitario o si tienen lugar a través de medios de comunicación virtuales o simbólicos relacionados con la UPV/EHU. La aplicación del presente protocolo se ceñirá a los casos de violencias vividas en los cinco años previos a la interposición de la queja o denuncia.

2. A tal efecto, este protocolo establece cuáles son las actitudes y los comportamientos que la UPV/EHU considera comprendidos en el concepto de violencias de género, qué pueden hacer las personas que las viven o las hayan vivido, cuál es el procedimiento a seguir en estos casos y cuáles son las medidas que la Universidad ha de adoptar para acompañar a estas personas y afrontar las diferentes situaciones que generan dichas violencias.

3. Para la aplicación del presente protocolo no será necesario que las personas que vivan violencias de género interpongan denuncia, en sede policial o judicial.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El presente protocolo resultará de aplicación

*guztietan aplikatuko da. Espazio horiek testu honetako II. eranskinean daude zehaztuta.*

*2. Halaber, protokolo hau aplikatuko zaie, hurrengo artikuluan zehaztutakoarekin bat, unibertsitateko hideos unibertsitateko espazio fisikoaren barruan zein kanpoan bizi dituzten indarkeria adierazpen guztiei eta/edo testu hau onartu aurreko bost urteetan bizi izan dituztenei, baita horiek UPV/EHUrekin lotura duten komunikabide birtual edo sinbolikoen bidez gertatzen direnean ere.*

*3. Honako hauek jotzen dira unibertsitateko kidezkat: UPV/EHUrekin lan edo estatutu bidezko harremana duten langile guztiak eta UPV/EHUko ikasle guztiak; UPV/EHUko kolektiboetako hideos eta unibertsitateak kontratatutako kanpoko enpresetako pertsonak, baldin eta zerbitzuak ematen badituzte unibertsitatean; eta aurreko kolektiboetan sartzen ez diren baina UPV/EHUk eskainitako zerbitzuak erabiltzen dituzten edo unibertsitateko campusetan jarduerak egiten dituzten pertsonak.*

### **3. artikulua. Kontzeptuen definizioa**

*Protokolo honetarako, genero indarkerien barruan sartuko dira honako hauek:*

- 1. Genero indarkeria. Indarkeriazko egintza oro, fisikoa nahiz psikologikoa —sexu askatasunaren aurkako erasoak, mehatxuak, derrigortzeak edo nahierara askatasunaz gabetzea barne—, gizonek erabiltzen dutena beren ezkontide diren edo izan diren emakumeen aurka, edo, elkarbizitzarik izan ez arren, beraiekin antzeko maitasun harremanak dituzten edo izan dituztenen aurka (abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, Genero indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa, 1.1 eta 1.3 artikulua).*
- 2. Sexu indarkeriak. Nahi gabeko sexu ekintza oro (kontaktu fisikoarekin edo halakorik gabe). Egungo kontzeptu*

*en todo el espacio perteneciente a la UPV/EHU, detallado en el Anexo II de este texto.*

*2. A su vez, este protocolo será de aplicación en todas las expresiones de violencias de género, detalladas en el siguiente artículo, que vivan o hayan vivido las personas que integran la comunidad universitaria, tanto dentro como fuera del espacio físico universitario, o si tienen lugar a través de medios de comunicación virtuales o simbólicos relacionados con la UPV/EHU.*

*3. Se consideran personas que integran la comunidad universitaria: todo el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria con la UPV/EHU y todo el alumnado de la UPV/EHU; miembros de colectivos de la UPV/EHU y personas de las empresas externas contratadas por la Universidad y que presten sus servicios en ella; aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la UPV/EHU o ejecutan actividades dentro de los campus de la misma.*

### **Artículo 3. Definición de conceptos**

*A los efectos de este protocolo, se considerarán violencias de género:*

- 1. Violencia de género. Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad que se ejerza por parte de los hombres contra las mujeres que sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia (arts. 1.1 y 1.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).*
- 2. Violencias sexuales. Todo acto (con contacto o sin él) de carácter sexual no deseado. Atendiendo a los conceptos*

*juridikoak kontuan izanda, sexu indarkeriaren hiru adierazpen bereizten dira (azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa, Zigor Kodeari buruzkoa, 178, 181 eta 184. artikulua):*

- a. *Sexu erasoak: indarkeriaz edo larderiak egiten direnak.*
- b. *Sexu abusuak: indarkeria edo larderiarik gabe egiten direnak. Barnean sartzen dira nahimena edo adimena gutxiagotuta izateagatik baliozko adostasunik eman ezin dezaketen pertsonen aurkako abusuak.*
- c. *Sexu jazarpena: sexu jokabideak, hitzezkoak, hitzik gabekoak edo fisikoak eta nahi gabekoak laneko, irakaskuntzako edo antzeko harremanen eremuan gertatzen direnak eta helburutzat edo ondoriotzat dutenak pertsonaren duintasunari erasotzea eta/edo larderiako giroa sortzea, etsaigokoa, apalesgarria, umilaziozkoa edo iraingarria.*

3. *Sexuan, genero identitate eta adierazpenean edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpena. Pertsona baten sexuan, sexu orientazioan, genero identitatean eta/edo genero adierazpenean oinarritutako edozein jokabide, helburutzat edo ondoriotzat duena pertsona horren duintasunari edo osotasun fisiko edo psikikoari erasotzea, edo larderiako ingurua sortzea, etsaigokoa, apalesgarria, iraingarria edo gogaikarria (Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen artean tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeko enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaitan; martxoaren 22ko 3/2007 Lege*

*jurídicos actuales se distinguen tres expresiones de violencia sexual (arts. 178, 181 y 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal):*

- a. *Agresiones sexuales: Aquellas que se producen mediando violencia e intimidación.*
- b. *Abusos sexuales: Aquellos que se realizan sin mediar violencia o intimidación. Se incluyen los abusos cometidos sobre personas que no pueden prestar consentimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual.*
- c. *Acoso sexual: Comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual y no deseado, que se produce en el marco de una relación laboral, docente o similar con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y/o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

3. *Acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual. Cualquier comportamiento basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de*



*Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa, 7. art.).*

*mujeres y hombres).*

## II. KAPITULUA

## CÁPITULO II

### Prebentzio neurriak

### Medidas de prevención

#### 4. artikulua. Prebentzio neurrien helburua

#### Artículo 4. Finalidad de las medidas de prevención

*Prebentzio neurrien helburua da genero indarkeriazko egintzak gerta daitezela eragozte. Horretarako, unibertsitateko hideoak informatzeko, sentsibilizatzeko, trebatzeko eta prestatzeko estrategiak diseinatu eta ezarriko dira, horien bitartez genero indarkeria mota eta modalitate desberdinak ezagutarazi eta prebenitu daitezela sustatzeko.*

*Las medidas de prevención tienen como fin evitar la consecución de actos de violencias de género a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la comunidad universitaria, a fin de promover el conocimiento y la prevención de las violencias de género en sus distintos tipos y modalidades.*

*Prebentzio neurriek genero berdintasun eta aniztasunarekiko eta sexu orientazioarekiko errespetuaren kultura sustatu beharko dute, baita barne hartzailea eta indarkeriarik gabekoa izango den giroa sortu ere.*

*Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.*

#### 5. artikulua. Hartu beharreko prebentzio neurriak

#### Artículo 5. Medidas de prevención a adoptar

*Genero indarkerien prebentzioaren arloan honako jarduera hauek burutuko dira:*

*Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en materia de prevención de las violencias de género:*

##### 1. Informazioa eta sentsibilizazioa

##### 1. Información y sensibilización

*a) Unibertsitateko hideoei protokolo hau dagoela jakinaraziko zaie, baita protokoloaren edukiaren berri eman ere. Horretarako, urtero informazio saioak antolatuko dira unibertsitatean. Horrez gain, testua ezagutaraziko zaie enpresa laguntzaileei eta ihasleak praktikan hartzen dituzten erakundeei.*

*a) Las personas que integran la comunidad universitaria serán informadas de la existencia y del contenido del presente protocolo. A tal efecto se organizarán sesiones informativas con carácter anual en la Universidad. También se dará a conocer el texto a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el alumnado realice sus prácticas externas.*

*b) Protokoloa unibertsitateko webgunean jarriko da, baita arazo honi aurre egiteko dauden baliabide publikoei eta unibertsitateak dituen baliabideei*

*b) El protocolo se incluirá en la página web de la Universidad, así como la información relativa a los recursos públicos y de la propia Universidad para la atención de esta*

*buruzko informazioa ere. Eskuragarri egongo da Berdintasunerako Zuzendaritzaren atarian eta intereseko web orrietara estekak izango ditu.*

**c)** *Posta elektronikoa bidez helaraziko zaie unibertsitateko hildakuei.*

**d)** *Giza baliabideetako politika guztietan txertatuko da: harrerakoetan, hautaketakoetan, negozio kolektibokoetan, laneko giroari buruzkoetan, prestakuntzakoetan eta barne komunikazioetan.*

**e)** *Ikasleei, administrazio eta zerbitzuetako langileei eta irakasle-ikertzaileei zuzendutako harrera gidak egin eta banatuko dira.*

## **2. Kontzientziazioa eta trebakuntza**

**a)** *Unibertsitateko kolektibo desberdinei zuzendutako hitzaldiak, eztabaidak, tailerrak, mintegiak eta bestelako jarduerak bultzatuko dira, eta horien helburu izango dira sentsibilizazioa eta genero indarkeriak errepikarazten dituzten patroik eta estereotipoen desmitifikazioa.*

**b)** *Genero indarkerien prebentzioaren arloko jardunbide egokien kode bat egin eta zabalduko da.*

**c)** *Genero indarkerien aurkako baliabideak, unibertsitatekoak eta kanpokoak, biltzen dituen gida bat egin eta zabalduko da. Bertan sartuta egongo dira diskriminazio edo genero indarkeriazko egoerak prebenitzeko eta goiz hautemateko tresnak.*

**d)** *Prestakuntza programa orokorrak*

*problemática. Estará accesible en el espacio de la Dirección para la Igualdad con enlaces a las páginas de interés.*

**c)** *e distribuirá por correo electrónico a todas las personas que integran la comunidad universitaria.*

**d)** *Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.*

**e)** *Se elaborarán y distribuirán manuales de acogida dirigidos a todo el alumnado y personal de servicios, docencia e investigación.*

## **2. Concienciación y capacitación**

**a)** *Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen las violencias de género.*

**b)** *Se elaborará y difundirá un código de buenas prácticas en materia de prevención de las violencias de género.*

**c)** *Se elaborará y difundirá una guía de recursos universitarios y externos contra las violencias de género que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectar precozmente situaciones de discriminación o de violencias de género.*

**d)** *Se desarrollarán programas*

*eta espezifikoak antolatuko dira unibertsitateko kolektibo guztientzat: ikasleentzat, AZPko langileentzat eta irakasle-ikertzaileentzat. Batez ere, ikastegietako berdintasun batzordeetako kideei eta erantzukizun karguak dituzten pertsoneri emango zaie prestakuntza. Prestakuntza modulu horiek egiteagatik kredituak emango dira.*

### **3. Erakundearen kudeaketa ereduak**

- a) *Genero indarkeriazko egoerak edo jokabideak hauteman ahal izateko galderak sartuko dira laneko giroari buruzko galdetegian.*
- b) *Protokolo honetan deskribatutako egoerak edo jokabideak hauteman ahal izateko galderak sartuko dira irakasleen balorazioari buruzko galdetegian.*
- c) *Egondako esku hartzei eta horien ondorioei buruzko txosten bat egin eta argitaratuko da urtero.*
- d) *Postontzi bat jarriko da ikasleek eta langileek aukera izan dezaten modu anonimoan genero indarkeriazko egoeren berri emateko eta protokoloa hobetzeko iradokizunak egiteko. Hala ere, 8. artikuluan ezarritakorekin bat, ez da inola ere hexa edo salaketa anonimorik izapidetuko.*
- e) *Irakasle-ikertzaileei eta AZPko langileei protokoloko ekintza eta jardueretan parte hartzeko erraztasunak emango zaizkie eta horietan egindako lana aitortuko zaie, eskura dauden mekanismoen bidez, irakaskuntzako edo laneko*

*formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad: alumnado, PAS, PDI y personal investigador. En especial, se ofrecerá formación a las personas integrantes de las comisiones de igualdad de los centros y a las personas que ostenten cargos de responsabilidad. Estos módulos formativos conllevarán la concesión de créditos.*

### **3. Modelos de gestión organizativa**

- a) *Se incluirán en el cuestionario de clima laboral preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de violencias de género.*
- b) *Se incluirán en el cuestionario de valoración del profesorado preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas descritas en este protocolo.*
- c) *Se elaborará y publicará un informe anual sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas.*
- d) *Se habilitará un buzón en el que tanto el alumnado como el personal empleado pueda plantear, anónimamente, tanto situaciones de violencias de género como propuestas de mejora del protocolo. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 8, en ningún caso será objeto de tramitación la queja o denuncia anónima.*
- e) *Se reconocerá y facilitará, siempre que las necesidades docentes o laborales lo permitan, a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del PDI y PAS que participen en las actuaciones y actividades previstas en este*

*premiek horretarako aukerarik ematen badute.*

- f) *Ekintza guztien erregistro bat egingo da eta erregistroan honako datu hauek jasoko dira: kontsultak edo salaketak egiten dituzten pertsonak, diskriminazio edo genero indarkeriazko kasuen deskribapena, horien ebaluazioa, esku hartzeko planteatzen diren estrategiak eta planteatutako kasuak tramitatzeke modua.*

### III. KAPITULUA

#### Jarduteko prozedura

#### 6. artikulua. Prozeduraren bermeak

*Unibertsitatean salatzen diren genero indarkeriazko kasuei heltzeko UPV/EHUk jarraituko duen protokoloak, betiere, honako berme hauek izango ditu:*

- a) **Errespetua eta babesa.** *Zuhurtziaz jokatu da indarkeriak pairatu dituzten pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko. Ekintzak eta izapideak tartean sartutako pertsona guztiekiko errespetu osoz burutuko dira.*

*Prozedura honetan parte hartzen duten pertsona guztiek protokolo honen edukiaren berri izan beharko dute eta protokoloa aplikatzeko baimena eman beharko dute.*

- b) **Konfidentzialtasuna.** *Konfidentzialtasun printzipioaren babespean egongo dira genero indarkeriei buruz egiten diren kontsulta edo hexa guztiak, tartean sartutako pertsonenak zein protokolo hau aplikatzerakoan era batera zein bestera parte hartzen duten langileenak.*

*protocolo.*

- f) *Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes datos: personas que consultan o denuncian, descripción de los casos de discriminación y/o violencias de género, evaluación de los mismos, estrategias de intervención planteadas y tramitación dada a los casos planteados.*

### CAPÍTULO III

#### Procedimiento de actuación

#### Artículo 6. Garantías del procedimiento

*El procedimiento que la UPV/EHU seguirá al abordar los casos de violencias de género que se denuncien en la Universidad cumplirá, en todo caso, las siguientes garantías:*

- a) **Respeto y protección.** *Se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deberán tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas.*

*Todas las personas que participan en este procedimiento deberán ser informadas del contenido de este protocolo y dar su consentimiento en relación con su aplicación.*

- b) **Confidencialidad.** *Todas las consultas o quejas que se tramiten sobre posibles actuaciones de violencias de género estarán protegidas por el principio de confidencialidad tanto de las personas implicadas como de todo el personal que participe de cualquier manera en la aplicación del presente protocolo.*



*Indarkeriak pairatu dituzten pertsonen anonimotasuna gordeko da. Protokolo honetan zehaztutako prozeduran parte hartzen duten pertsonak, begiraleak izan, aholkulariak izan, zein lekukoak izan, isiltasuna gorde behar dute kasuaren inguruan, tartean sartutako pertsonen pribatutasuna gordetzeko.*

*Debehatuta dago salaketarekin edo ikerketarekin lotutako dokumentuak zabaltzea, prozedura judizial edo administratibo bati hasiera emateko beharrezkoa ez bada.*

**c) Ardura eta azkartasuna.** *Prozedura profesionaltasunez eta arduraz gauzatu beharko da, eta bidegabeko atzerapenik gabe.*

**d) Inpartzialtasuna eta kontraesana.** *Inpartzialtasunez entzungo dela bermatuko da. Pertsona guztiak errespetuz tratatu beharko dira, berdintasunez eta diskriminaziorik gabe. Prozeduran esku hartzen duten pertsona guztiek fede onez jokatu beharko dute egia bilatu eta salatutako gertakariak argitzerakoan.*

**e) Bigarren biktimizazioa saihestea.** *Ahal dela, beharrezko ez bada, ez dira gertakizunak berriro kontatuko, salatzailea ez da ezagutzera emango eta ez dira hura identifikatzeko datuak argitaratuko.*

**f) Salatzaileak lehengo egoerara itzultzea.** *Unibertsitateak behar diren neurriak hartuko ditu salatzailea biolentzia pairatu aurreko egoerara itzul dadin, eta bermatu egin beharko du hark bere*

*Se preservará el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participan en el procedimiento previsto en este protocolo, ya sea como instructoras, asesoras o para prestar su testimonio, deberán observar el deber de silencio sobre el caso con el fin de preservar la privacidad de las personas implicadas.*

*Está prohibido difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar un procedimiento judicial o administrativo.*

**c) Diligencia y celeridad.** *El procedimiento deberá desarrollarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.*

**d) Imparcialidad y contradicción.** *Se garantizará una audiencia imparcial. Toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.*

**e) No revictimización.** *Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.*

**f) Restitución de las personas denunciadas:** *La Universidad adoptará las medidas de restitución necesarias con el objetivo de restablecer la situación en la que se encontraba la persona*

*jarduerei (ikasteari, irakasteari, ikertzeari edo lan egiteari) berriro ekingo diela, jatorrizko egoerari gehien hurbiltzen zaion moduan eta salatuarekin harremanik izango ez duela ziurtatuta.*

*denunciante antes de la experiencia de violencia, garantizando que retome sus actividades (estudios o actividad docente, investigadora o laboral) de la manera más similar posible a su situación original y asegurando que no tenga contacto con la persona denunciada.*

**g) Errepresaliak debekatzea.**  
*Debekatuta dago errepresaliak hartzea unibertsitatearen aurrean genero indarkeriak bizi dituztela edo bizi izan dituztela salatu duten pertsonen aurka eta lekuko moduan agertu diren edo ikerketan parte hartu duten pertsonen aurka.*

**g) Prohibición de represalias.** *Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien vivir o haber vivido violencias de género ante la Universidad y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación.*

**7. artikulua. Protokoloa aplikatzeko ardura duen organoa: genero indarkeriazko kasuen arretarako batzordea**

**Artículo 7. Órgano encargado de aplicar el protocolo: Comisión para la atención de los casos de violencias de género**

*Organo hau batzorde bat izango da, honako hauek kide izango dituena: Berdintasun teknikari bat, UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuko pertsona bat, Psikologia Aplikatu Zerbitzuko pertsona bat eta UPV/EHUko segurtasunaren arloko zuzendaria. Salatzailleak UPV/EHUrekin lan harremana izanez gero, sindikatuen ordezkari bat ere izango da batzordeko kide.*

*Este órgano será una Comisión integrada por una técnica de igualdad, una persona del Servicio de Prevención Propio de la UPV/EHU, una persona del Servicio de Psicología Aplicada y la Directora o Director en materia de Seguridad de la UPV/EHU. Cuando la persona denunciante esté vinculada a la UPV/EHU por una relación laboral, también formará parte de la Comisión un o una representante sindical.*

*Batzordea osatzen duten kideek genero indarkeriei aurre egiteko prestakuntza espezifikoa jasoko dute.*

*Las personas integrantes de esta Comisión recibirán formación específica en el abordaje de las violencias de género.*

*Batzorde honen koordinazioa UPV/EHUko Berdintasun teknikariaren esku egongo da.*

*La coordinación de esta Comisión estará a cargo de la técnica de igualdad de la UPV/EHU.*

**8. artikulua. Indarkeria egoeren berri eman dezaketan pertsonak**

**Artículo 8. Personas que pueden comunicar situaciones de violencias**

**a) Indarkeriak pairatu dituzten pertsonak.**

**a) La persona o personas afectadas.**

**b) Unibertsitatean erantzukizun akademikoak eta/edo administrazio arloko erantzukizunak dituzten pertsonak, unibertsitateko**

**b) Las personas con responsabilidades académicas y /o administrativas de la Universidad, incluido los miembros de los órganos de representación de la**

*ordezkaritza organoetako kideak eta langileen ordezkari sindikalak barne.*

- c) Ikasleen edo ikasle kolektiboen ordezkariak.*
- d) UPV/EHUko irakasleak edo administrazio eta zerbitzuetako langileak.*
- e) Zuzenean edo zeharka protokoloan zehaztutako egoeretakoren baten berri duten unibertsitateko kideak.*

*Universidad y representantes sindicales de las personas trabajadoras.*

- c) Personas representantes del alumnado o colectivos de alumnado.*
- d) Cualquier docente o personal de Administración y Servicios de la UPV/EHU.*
- e) Toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna de las situaciones previstas en el protocolo.*

*Indarkeria egoeraren berri ematen duena ez bada indarkeria pairatu duen pertsona bera, pertsona horren baimena behar da protokolo honetako ekintzak abian jarri ahal izateko. Gertakariak oso larriak direnean edo kaltetu bat baino gehiago dagoenean, eta, kasu horietan bakarrik, ez da beharrezkoa izango hauen baimena.*

*Ez da inola ere hexa edo salaketa anonimorik izapidetuko.*

## **9. artikulua. Harrera puntua**

*Protokolo honetan jasotako genero indarkeriazko egoeretakoren bat bizi edo bizi izan duten pertsonak UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzara jo ahal izango dute.*

*Indarkeria kasua unibertsitateko beste agintari, profesional edo pertsona bati jakinarazi bazaio, hexa Berdintasunerako Zuzendaritzara bideratuko da, kaltetuek horretarako baimena eman ondoren.*

*Indarkeria pairatu duen pertsonak ez badu baimenik ematen bere egoeraren berri Berdintasunerako Zuzendaritzari emateko, zuzendaritzak erantzun egingo die lehenengo jakinarazpen hori jaso duten agintariek, profesionalak eta pertsonak egindako kontsulta edo orientazio eskaera guztiei, baina ez da protokoloari lotutako prozedura*

*En caso de que no sea la persona afectada la que comunique la situación de violencia, se deberá incluir el consentimiento expreso de dicha persona para iniciar las actuaciones de este protocolo. Solo en supuestos de especial gravedad o cuando haya más de una persona afectada no será necesario el consentimiento de las mismas.*

*En ningún caso será objeto de tramitación la queja o denuncia anónima.*

## **Artículo 9. Punto de acogida**

*La persona o personas que hayan vivido o vivan algunas de las situaciones de violencias de género recogidas en el presente protocolo pueden dirigirse a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.*

*Cuando el caso de violencia se comunique ante otra autoridad, profesional o persona que integre la comunidad universitaria, previo consentimiento de la persona o personas afectadas, deberá derivar la queja a la Dirección para la Igualdad.*

*En el caso de que la persona afectada no dé consentimiento para poner en conocimiento de la Dirección para la Igualdad su situación, toda consulta o petición de orientación que se haga por parte de las autoridades, profesionales y personas que hayan recibido esa primera comunicación, se atenderá, desde la Dirección para la Igualdad, sin deber de comenzar el procedimiento vinculado al*

*hastera behartuta egongo. Agintari, profesional eta pertsona horiek ezingo dute inolako neurririk hartu Berdintasunerako Zuzendaritzaren esku hartzerik gabe.*

#### **10. artikulua. Indarkeria kasua jasotzea**

*Prozedurari hasiera emango diote indarkeria egoera pairatu duten pertsonak Berdintasunerako Zuzendaritzan aurkeztutako ahozko zein idatzizko hexa edo salaketek.*

*Berdintasunerako Zuzendaritzak entzun egingo die kaltetuei eta haien kasua jasoko du. Ondoren, kasuaren lehenengo balorazioa egingo da.*

*Era berean, informazio osagarria bilduko du, konfidentzialtasunez eta ahalik eta azkarren. Beharrezkoa izanez gero, lekuko guztiek edo intereseko beste pertsona batzuek parte har dezatela eskatuko da, halakorik egonez gero. Horrez gain, salatuari ere entzun egingo zaio.*

*Informazioa sentiberatasunez eta errespetuz jaso, entzun eta bildu beharko da. Rexa edo salaketa egiten duen pertsonaren duintasuna eta osotasuna babestu beharko da eta, ahal den neurrian, salatutako gertakariak ez dira berriro kontatuko, ez bada behar-beharrezkoa dela, salaketa polizia etxean edo epaitegian jarri delako.*

*Informazioa idatziz bilduko da eta deskriptiboa izango da, baloraziorik gabea eta indarkeriak pairatu dituzten pertsonak egiaztatutakoa; eta helburutzat izango du salatzailen premiei erantzun ahal izatea eta salatzailak laguntzeko prozesua, edo, hala badagokio, biktimen salaketa izapidetzeko behar bezala garatu ahal izatea.*

*Kaltetuei informazioa eta aholkuak emango zaizkie, haien premiak eta eskaera zehatza aintzat hartuta, dituzten eskubide eta aukerei buruz eta hasi ditzaketen ekintzei buruz, baita unibertsitatean eta unibertsitateaz kanpo egoerari aurre egiteko erabilgarri dituzten zerbitzuei buruz ere.*

*protocolo. Dichas autoridades, profesionales y personas receptoras no podrán adoptar ninguna medida sin la intervención de la Dirección para la Igualdad.*

#### **Artículo 10. Acogida del caso de violencia**

*El procedimiento se inicia con la presentación de una queja o denuncia, verbal o escrita, realizada por la persona o personas afectadas por la situación de violencia, a la Dirección para la Igualdad.*

*La Dirección para la Igualdad acogerá y escuchará a la persona o personas afectadas. Tras esa fase de acogida y escucha, se realizará una primera valoración del caso.*

*Al mismo tiempo, se procederá a la recopilación de información complementaria, con la máxima rapidez y confidencialidad. En caso de ser necesario se solicitará la participación de todas las y los testigos u otro personal de interés, si los hubiere. Asimismo, se le dará audiencia a la persona denunciada.*

*La acogida, escucha y recogida de información ha de realizarse con sensibilidad y respeto. Salvaguardando la dignidad e integridad de la persona que realiza la queja o denuncia y evitando la repetición del relato de los acontecimientos denunciados, salvo en los casos en los que sea absolutamente necesario por la tramitación de la denuncia en sede judicial o policial.*

*La información se recogerá por escrito, de manera descriptiva, no valorativa, y contrastada con la persona o personas afectadas, teniendo como fin facilitar la atención a las necesidades de las personas denunciadas y el buen desarrollo del proceso de acompañamiento y, en su caso, denuncia.*

*Se informará y asesorará a la persona o personas afectadas sobre sus derechos y sobre las opciones que tienen y las acciones que pueden emprender, así como de los servicios, internos o externos a la Universidad, a los que pueden acceder para afrontar la situación, dependiendo de las necesidades y la demanda*



Salaketa jasotzen den unetik aurrera, prozesuaren pribatutasuna eta konfidentzialtasuna babeste aldera, Berdintasuneko zuzendariak identifikazio zenbaki bat jarriko dio hartutako kexa edo salaketari. Kexa edo salaketa, eta prozeduran sortzen den dokumentazio guztia, UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzak igorri, zaindu eta artxibatuko du.

## 11. artikulua. Kexa edo salaketaren hasierako balorazioa

Berdintasunerako Zuzendaritzak, genero indarkeriako egoeretan ezagutzen diren gertakariei buruzko lehen balorazioa egin ondoren, honako aukera hauek izango ditu:

- a) Kexa edo salaketa izapidetzeko ez onartzea, agerikoa denean bertan adierazitakoa ez dela protokolo honen eremukoa. Kasu horretan aurrez aurre eta idatziz jakinarazi beharko zaizkie salatzaileei salaketa ez onartzeko arrazoiak.
- b) Kexa edo salaketa izapidetzeko onartzea, protokolo honetan aurreikusitakoarekin bat.

Unibertsitateak egokitzat jotzen badu kautela neurriak hartzea, egoerak hala eskatzen duelako, horren berri emango zaie kaltetuei, beharrezkotzat jotzen denean.

Salatua UPV/EHUz zerbitzuak ematen dituen enpresa bateko langilea bada, unibertsitateak kexa edo salaketaren berri eman beharko dio enpresari.

## 12. artikulua. Kautela neurriak

Genero indarkeriak salatzen diren kasuetan, beharrezkotzat jotzen bada, Berdintasunerako Zuzendaritzak indarkeria pairatu duen pertsona eta salaketa jaso duena prozedura

particular.

Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Dirección para la Igualdad asignará un código numérico identificativo a la queja o denuncia atendida. La queja o denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

## Artículo 11. Valoración inicial de la queja o denuncia

La Dirección para la Igualdad, tras realizar una primera valoración de los hechos conocidos sobre las situaciones de violencias de género podrá:

- a) No admitir a trámite dicha queja o denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse de forma presencial y por escrito a la persona o personas afectadas las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- b) Admitir la queja o denuncia a trámite procediendo según lo previsto en este protocolo.

En caso de verse necesario se informará a la persona o personas afectadas de la propuesta de la Universidad de la conveniencia de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Si la persona denunciada fuera personal de una empresa que presta sus servicios en la UPV/EHU, la Universidad deberá poner en conocimiento de la empresa la queja o denuncia.

## Artículo 12. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de violencias de género, si se ve necesario, la Dirección para la Igualdad puede solicitar, cautelarmente, la separación de la persona afectada y la persona

*bukatu arte banatzeko eskatu ahal izango du, kautela neurri moduan. Horrez gain, bestelako kautela neurriak ere hartu ahal izango ditu (laneko edo ikasteko denboraren berrantolaketa, bulego edo ikasgela aldaketa, mugikortasun funtzionala...), egokitzat eta neurritzotzat jotzen baditu, kasuaren ezaugarriak kontuan hartuta. Neurriak salatzaileren edo salatuaren lanpostuan aldaketak ekarriko baditu, beharrezkoa izango da dagokion Plangintza Batzordearen txostena jasotzea. Neurri horiek ezingo dute, inolaz ere, kalterik sortu indarkeria pairatu duen pertsonaren lan egiteko edo ikasteko baldintzetan, ezta baldintza horien funtsezko aldaketarik eragin ere.*

*Kautela neurriaren helburua bada indarkeria pairatu duen pertsona eta salaketa jaso duena banatzea horietako bat lanpostuz edo ikasketa lekuz aldatuta, indarkeria pairatu duen pertsonak erabakiko du lekuz aldatuko dena nor izango den, bera ala salatua. Sailak edo ikastegiak erraztasunak eman beharko ditu uneoro pertsona baten zein bestearen lekualdaketa ahalik eta azkarren egin dadin.*

### **13. artikulua. Azken txostena (gomendioduna)**

*Berdintasunerako Zuzendaritzak, informazioa bildu, aldeei entzun eta hexa edo salaketa izapidetzeko onartzea erabaki ondoren, txosten bat egingo du eta genero indarkeriazko kasuen arretarako batzordeari helaraziko dio. Txosten horretan jasota egon beharko dira abian jarri beharreko jardueren buruzko gomendioak, eta txostenari erantsi beharko zaio ordura arte burututako ekintzei buruzko informazioa.*

*Gomendatutako ekintzek honako jardueren eremuak barne hartuko dituzte, eta indarkeriak pairatu dituzten pertsonekin adostuta egon beharko dira:*

- *Indarkeria egoera pairatu duten pertsonen segurtasun premiei erantzutea.*
- *Unibertsitateko Psikologia Aplikatu*

*denunciada hasta que finalice el procedimiento, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo o estudio, cambio de oficina o aula, movilidad funcional...), que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. En todo caso, cuando la medida suponga un cambio en el puesto de trabajo de las personas afectadas, denunciante o denunciada, será necesario contar con un Informe de la Comisión de Planificación correspondiente. Estas medidas, en ningún caso pueden comportar para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o estudio ni modificación sustancial de las mismas.*

*En los casos en que la medida cautelar sea separar a la persona afectada de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo o estudio, es la persona afectada quien decide si lo realiza ella o la persona denunciada. El Departamento o Centro debe facilitar, en todo momento, que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.*

### **Artículo 13. Informe Final con recomendaciones**

*La Dirección para la Igualdad, tras la recogida de información y, previa audiencia de las partes afectadas, tras tomar la decisión de admitir a trámite la queja o denuncia, elaborará un informe que deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas con recomendaciones sobre las acciones a llevar a cabo, que dirigirá a la Comisión para la atención de los casos de violencias de género.*

*Las acciones recomendadas comprenderán los siguientes ámbitos de actuación, consensuadas, en todo caso, con la persona o personas afectadas:*

- *Atención a las necesidades de seguridad de la persona o personas afectadas por la situación de violencia.*
- *Puesta a disposición de la persona o*

### Zerbitzua haltetuen esku jartzea.

- *Kaltetuak unibertsitateaz kanpoko zerbitzu egokietara bideratzea, behar duten arreta jaso dezaten.*
- *Indarkeria egoera pairatu eta salaketa jartzea erabaki duten pertsonen poliziaz edo epaitegira laguntzea, haiek halakorik eskatuz gero.*
- *Diziplinazko espedientea ireki dadila eta/edo egoera konpontzeko neurri espezifikoak har daitezela eskatzea. Instantzia judizialean, lan arlokoetan edo bestelakoetan beste prozedura bati hasiera emanez gero, diziplinazko neurri horiek bertan behera geratuko dira.*
- *Egoera zuzentzeko eta kalteak konpontzeko bestelako neurriak hartzea, kasuaren ezaugarriak aintzat hartuta.*

*Unibertsitateak uste badu salatutako gertaerak, Zigor Kodeak ezarritako araudiaren arabera, delitu izan daitezkeela, Fiskaltzari jakinaraziko zaizkio.*

*Era berean, prozeduran zehar jakiten bada salatutako gertakaria diziplina bidean zigor daitekeen falta bat izan daitekeela, horren berri eman beharko zaio berehala Errektoreari.*

### **14. artikulua. Genero indarkeriazko kasuen arretarako batzordearen erabakia**

*Genero indarkeriazko kasuen arretarako batzordeak, Berdintasunerako Zuzendaritzaren txostena jaso ondoren, indarkeria pairatu duen pertsonaren hexa edo salaketari buruzko erabakia emango du eta*

*personas afectadas del Servicio de Psicología Aplicada de la Universidad.*

- *Derivación a los servicios externos pertinentes para la atención de la persona o personas afectadas.*
- *Acompañamiento en la decisión de denuncia, en sede policial o judicial, si así lo solicitara la persona o personas afectadas por la situación de violencia.*
- *Petición de incoación de expediente académico o disciplinario y/o adopción de medidas específicas para corregir la situación. La interposición de cualquier procedimiento ante instancias judiciales, laborales o de otro tipo, supondrá la suspensión de dichas medidas disciplinarias.*
- *Otro tipo de medidas correctivas y reparatorias, atendidas las circunstancias del caso.*

*Si la Universidad considerase que los hechos, sobre los cuales ha tenido conocimiento durante el desarrollo de cualquiera de las fases reguladas en el presente protocolo, pudieran ser constitutivos de delitos, en virtud de la regulación recogida en el Código Penal, se pondrán en conocimiento de la Fiscalía.*

*De igual manera, si en cualquier momento del procedimiento se tiene constancia de que el hecho denunciado pudiera ser constitutivo de algún tipo de falta sancionable por la vía disciplinaria, deberá de ponerse en conocimiento del Rector o de la Rectora de inmediato.*

### **Artículo 14. Resolución de la Comisión para la atención de los casos de violencias de género**

*Tras la recepción del informe elaborado por la Dirección para la Igualdad, la Comisión para la atención de los casos de violencias de género resolverá la queja o denuncia de la persona o personas afectadas, consignando en dicha resolución las medidas correctivas y*

*bertan zehaztuko ditu, kasuaren ezaugarriak aintzat hartuta, egoera zuzentzeko eta kalteak konpontzeko egokitzat jotzen dituen neurriak, aurreko artikuluan jasotakoak.. Erabaki hori tartean sartutako pertsonen eta errektorego taldeari jakinaraziko zaie.*

*Beharrezkotzat joko balitz, salatuari diziplinazko espediente irekitzeko eskaera egingo zaio errektoreari. Espediente hori unibertsitateko kolektibo bakoitzari aplikatu beharreko indarreko legediaren arabera izapidetuko da. Espedienteari bukaera eman ondoren, errektoreak zehatuko du salatua, hala badagokio, espedientearen instruktoreak proposatutako neurriekin.*

### **15. artikulua. Prozedura ixtea**

*Berdintasunerako Zuzendaritzak kasuaren jarraipena egingo du batzordeak egoera zuzentzeko eta kalteak konpontzeko ezarritako neurriak erabat gauzatu arte, edo, hala badagokio, diziplinazko espediente ebazterakoan espedientearen instruktorearen proposamenez errektoreak ezarritako zehapena bete arte.*

#### **Lehen xedapen gehigarria**

*Protokoloa bi urtean behin eguneratuko da. Hala ere, bi urtean behingo eguneraketa hori itxaron beharrik ez da egongo egin beharreko egokitzapena protokoloari eragiten dioten lege aldaketan ondoriozkoa bada.*

#### **Bigarren xedapen gehigarria**

*Protokolo honetako ekintzak gauzatu dira alde batera utzi gabe pertsona guztiek Lan Ikuskaritzan salaketa jartzeko edo bide judiziala, zibila, lan arlokoa edo zigor arlokoa erabiltzeko duen eskubidea.*

#### **Hirugarren xedapen gehigarria**

*Aldatu egiten da 2014ko uztailaren 10eko Erabakia, lan arloan izandako jazarpen salaketak konpontzeari buruzko Akordioa*

*reparatorias, contenidas en el artículo anterior, que estima adecuadas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Se notificará dicha resolución a las personas implicadas y al equipo rectoral.*

*En el caso de verse necesario, se formulará petición, a la Rectora o al Rector, de apertura de expediente académico o disciplinario contra la persona denunciada. Dicho expediente se sustanciará conforme a la normativa vigente aplicable a cada colectivo universitario. Será la Rectora o el Rector quien, finalizado el expediente, sancione, en su caso, a la persona denunciada, con las medidas propuestas por la persona instructora del expediente.*

### **Artículo 15. Cierre de procedimiento**

*La Dirección para la Igualdad hará seguimiento del caso hasta la completa ejecución de las medidas correctivas y reparatorias establecidas por la Comisión o, en su caso, de la sanción impuesta por la Rectora o el Rector, a propuesta de la persona instructora, en la resolución del correspondiente expediente académico o disciplinario.*

#### **Disposición adicional primera**

*El protocolo será revisado bianualmente. No obstante, deberá modificarse, sin esperarse a esa revisión bianual, siempre que resulte necesaria una adaptación del texto a modificaciones legales operadas que lo afecten.*

#### **Disposición adicional segunda**

*Las actuaciones enmarcadas en el presente protocolo se llevarán a cabo sin perjuicio del derecho de toda persona a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como acudir a la vía judicial, civil, laboral o penal.*

#### **Disposición adicional tercera**

*Se modifica la redacción del ACUERDO de 10 de julio de 2014, del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, por el que se ratifica el acuerdo*



*berrestekoa.*

*sobre solución de denuncias de acoso en material laboral.*

*Hirugarren artikulua honela idatzita geratuko da:*

*El artículo 3 pasa a tener la siguiente redacción:*

*Lan-jazarpena indarkeria psikologikoko portaera bat da, pertsona batzuek botere-egoera batetik—ez nahitaez hierarkikoa—beste pertsona bati edo batzuei eragindakoa, denbora luzez eta behin eta berriz, langileen edo funtzionarioen arteko harremanen testuinguruan, eta haien osasuna arriskuan jarrita.*

*Se entiende el acoso laboral como toda conducta de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, en el marco de la relación laboral o funcional, y que supone un riesgo para la salud.*

*Beraz, honako hauek dira portaera jakin bat jazarpen gisa hartzeko beharrezko baldintzak: behin eta berriz errepikatzea denbora luzean, zeinahi eratako botere-egoeratik egitea, lan-ingurunean gertatzea eta osasunean kalteak eragiteko modukoa izatea; bestalde, portaera hori objektiboki ulertu ahal izango da pertsona bati eragindako eraso gisa, aurkako ingurune bat edo ingurune laidogarri bat sortuta, eta pertsona horren lan-bizitza nahasita.*

*Por lo tanto, los requisitos necesarios para considerar que una determinada conducta pueda constituir acoso son los siguientes: que sea reiterada y prolongada en el tiempo, se efectúe desde una posición de poder de cualquier tipo, en el ámbito laboral y sea susceptible de causar un daño a la salud, y de entenderse objetivamente como un ataque a una persona, que crea un entorno hostil o humillante y perturba su vida laboral.*

*Bazterkeria-jazarpena nahi ez den portaera bat da, pertsona baten arraza- edo etnia-jatorriari, erlijioari edo sinesmenei, elbarritasunari edo adinari lotuta dagoena eta haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarri, laidogarri eta iraingarri bat sortzeko xedea duena edo ondorio hori dakarrena.*

*Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad o la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.*

*Gerta daitezkeen lan-jazarpenak eta bereizkeriazko jazarpenak hautematen laguntzeko, I. eta II. eranskinetan hainbat portaera azaltzen dira, jazarpen gisa har daitezkeenak eta bestelakoak bereizita. Zerrenda orientagarri bat da, itxita ez dagoena, eta kontuan hartu behar da kasu bakoitza zer egoeratan gertatzen den, baita batzuk batera gerta daitezkeela ere.*

*Para tratar de ayudar a reconocer las posibles situaciones de acoso laboral y de acoso discriminatorio se exponen en los anexos I y II conductas diferenciando entre las que podrían ser consideradas acoso y las que no. Se trata de un listado orientativo, no cerrado, siendo necesario interpretar caso por caso las posibles circunstancias que se den y la concurrencia de las diferentes notas.*

*Bigarren eranskina honela idatzita geratuko da:*

*El Anexo II pasa a tener la siguiente redacción:*

*Besteak beste, portaera hauek bereizkeriazko*

*Entre otros comportamientos, pueden*

### *jazarpen gisa har daitezke:*

- a) *Pertsona bat eta haren lana edo jarduera akademikoa deskalifikatzea, behin eta berriz eta publikoki*
- b) *Ideologiari edo itxura fisikoari buruzko iruzkin iraingarriak egitea etengabe, betiere, bigarren kasuan iruzkinak ez badira pertsonaren sexuan oinarrituta egiten.*
- c) *Agindu kontraesankorrek, eta, beraz, aldi berean bete ezin daitezkeenak ematea*
- d) *Agindu umiliagarriak ematea eta/edo portaera umiliagarriak edukitzea*
- e) *Muturreko eta etengabeko zaintza erakusten duten jarrerak*
- f) *Pertsona bat inkomunikatzea edo isolatzea eragiten duten portaerak, biktima baten gaineko kontrol mekanismo gisa*
- g) *Eraso fisikoa*

### **Xedapen iragankorra**

*Protokolo hau indarrean sartuko da UPV/EHUko Campus-arteke Segurtasun eta Osasun Batzordeak protokolo honen Hirugarren Xedapen Gehigarrian adierazten den aldaketa onartutakoan.*

### **Xedapen indargabetzailea**

*Protokolo honek indarrrik gabe uzten du 2012ko UPV/EHUren Jardun Protokoloa, Genero Indarkeriazko Ekintzei Aurre Egitekoa.*

## **I. ERANSKINA**

### **Esparru arauemailea**

### **Nazioarteko esparru arauemailea**

*Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsalak oinarritzko giza eskubideak zerrendatzen ditu;*

### *constituir conductas de acoso discriminatorio:*

- a) *Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo o su actividad académica*
- b) *Los comentarios continuos y vejatorios sobre la ideología o el aspecto físico, siempre que, en este último supuesto, los comentarios no se viertan por razón del sexo de la persona*
- c) *La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente*
- d) *La impartición de órdenes vejatorias y/o tener comportamientos vejatorios*
- e) *Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua*
- f) *Los comportamientos que conlleven el aislamiento o incomunicación de una persona como mecanismo de control sobre la víctima*
- g) *La agresión física*

### **Disposición transitoria**

*El presente protocolo entrará en vigor cuando en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus de la UPV/EHU se apruebe la modificación a la que se hace referencia en la Disposición Adicional Tercera de este protocolo.*

### **Disposición derogatoria**

*El presente protocolo deja sin efecto el Protocolo de Actuación de la UPV/EHU ante Actos de Violencia de Género de 2012.*

## **ANEXO I**

### **Marco normativo**

### **Marco Normativo Internacional**

*La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece los Derechos Humanos*

*besteak beste, gizaki guztien berdintasuna eta askatasuna. Nazio Batuen Batzar Nagusiak aldarrikatu zuen, 1948ko abenduaren 10ean, 217 A (III) ebazpenaren bidez.*

*Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmena, 1958ko ekainaren 15ekoa, lan arloko diskriminazioari buruzkoa. Hitzarmen honen arabera, lan arloko sexu jazarpena diskriminazio modu bat da emakume langileentzat.*

*Emakumearen diskriminazioa ezabatzeari buruzko deklarazioa, giza eskubideen deklarazioa. Nazio Batuen Batzar Nagusiak aldarrikatu zuen, 1967ko azaroaren 7an.*

*Emakumearen diskriminazio mota oro ezabatzeko konbentzioa. Nazio Batuen Batzar Nagusiak aldarrikatu zuen, 1979ko abenduaren 18an.*

*Emakumearen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko deklarazioa. Nazio Batuen Batzar Nagusiak aldarrikatu zuen, 1993ko abenduaren 20an, 48/104 ebazpenaren bidez. Deklarazio honek "emakumearen aurkako indarkeria" definitzen du, eta haren barnean sartzen ditu familian eta oro har komunitatean gertatzen diren indarkeriazko ekintzak; hala nola bortxaketak, sexu abusuak, jazarpenak eta sexu larderia, lanean nahiz hezkuntza erakundeetan.*

*Emakumearen diskriminazio mota oro ezabatzeko konbentzioaren protokolo fakultatiboa, 1999an onartua.*

*Giza Eskubideen Kontseiluaren 17/19 ebazpena, 2011koa. Legearen aurrean tratu berdintasuna izateko eskubidea aldarrikatzen du, eta hainbat zioengatiko diskriminaziotik babestua izatekoa (sexu orientazioagatik eta genero identitateagatik, besteak beste).*

**Europako Erakundearen Esparru Arauemailea**

*Europako Kontseiluak eta Europar Batasunak*

*fundamentales, entre ellos, la igualdad y la libertad de todos los seres humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su resolución 217 A (III).*

*El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo del 15 de Junio de 1958, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, subraya el acoso sexual en el trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras.*

*La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, declaración de derechos humanos, fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 7 de noviembre de 1967.*

*La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.*

*La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer fue aprobada mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de Diciembre de 1993. Esta declaración define la "violencia contra la mujer" y abarca los actos que se produzcan en la familia, en la comunidad en general, incluyendo la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas.*

*El Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobado en 1999.*

*Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos, del año 2011, 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 la orientación sexual y la identidad de género.*

**Marco Normativo Comunitario**

*En el ámbito comunitario el Consejo de Europa*

*hainbat arau onartu dituzte.*

- **Europako Kontseilua**

*Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak babesteko Europako Hitzarmena, 1950ean onartua. 14. artikulua diskriminazio mota oro debekatzen du hitzarmenak jasotako eskubide eta askatasunetan.*

*1961eko Europako Gutun Sozialaren 20. artikulua arabera, langile guztiek dute lan arloan aukera eta tratu berdintasuna izateko eskubidea, sexuagatiko inolako diskriminaziorik gabe (1988ko Europako Gutun Sozialaren Protokolo Gehigarria).*

*2000an onartu zen Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak babesteko Protokoloaren 1. artikulua diskriminazio oro debekatzen du.*

*Emakumeen aurkako indarkeriari eta etxeko indarkeriari aurre egin eta prebenitzeari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenaren (Istanbul, 2001.V.11) xede nagusia da emakumeak indarkeria mota orotatik babestea eta indarkeria guztiak ezabatzea.*

*Ministroen batzordearen 2002ko apirilaren 30eko gomendioak, emakumea indarkeriatik babesteari buruzkoak, "emakumearen aurkako indarkeria" definitu eta gai honi buruzko neurri orokorrak arautzen ditu.*

*Ministroen batzordearen gomendioa, 2003ko martxoaren 12koa, emakumeek eta gizonek politika arloan eta erabakiak hartzean izan behar duten parte hartze parekideari buruzkoa.*

- **Europar Batasuna**

*Europako Parlamentuaren 1989ko irailaren 12ko ebazpena, pertsona transexualen diskriminaziorik buruzkoa. Pertsona bakoitzak eskubidea du gizaki gisa bere identitatea erakitzeke.*

*y la Unión Europea aprueban diversas regulaciones.*

- **Consejo de Europa**

*El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 1950, en concreto el artículo 14, prohíbe cualquier tipo de discriminación en el goce de los derechos y libertades reconocidos en el Convenio.*

*La Carta Social Europea de 1961, en el cual el artículo 20 establece que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo, y el Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 1988.*

*El Protocolo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 2000, en el artículo 1 establece la prohibición general de la discriminación.*

*El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2001), tiene como objetivo proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia y eliminar tal violencia.*

*La Recomendación del comité de ministros, de 30 de abril de 2002, sobre la protección de la mujer contra la violencia, define el término "violencia contra la mujer" y regula medidas generales relativas.*

*La Recomendación del comité de ministros, de 12 de marzo de 2003, sobre la participación equilibrada entre mujeres y hombres en política y en la toma de decisiones.*

- **Unión Europea**

*Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales, la cual reconoce que ha de ser cada persona quien determine su identidad como ser humano.*



*Batzordearen gomendia, 1991ko azaroaren 27koa, lan arloan emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa.*

*Batzordearen 92/131 CEE gomendia, 1992ko azaroaren 27koa, lan arloan emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa. Sexu jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko jokabide kode bat jasotzen du.*

*2000an onartu zen Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutunak, 20. artikuluan zehazki, herritar guztiak legearen aurrean berdinak direla aldarrikatzen du; 21. artikulua diskriminazioa debekatzen du; 23. artikulua emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna arautzen du.*

*Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2004ko apirilaren 21eko erabakia, ekintza programa bat onartzen duena haurren, gazteen eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko eta prebenitzeko, eta biktimak eta arrisku taldeak babesteko.*

*Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54 zuzentaraua, lan arloko gaitan emakumeen eta gizonen aukera eta tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa. 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE eta 97/80/CE zuzentarauak derogatzen ditu.*

*Lan arloko jazarpen eta indarkeriari buruzko Europako esparru akordioa, 2007ko apirilaren 26koa, Batzordeak Europako Parlamentuari eta Kontseiluari transmititua.*

*Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016/679 (EB) Erregelamendua, 2016ko apirilaren 27koa, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez pertsona fisikoak babesteari buruzkoa.*

### **Estatuko esparru arauemailea**

*1978ko Espainiako Konstituzioaren 9, 10.1, 14, 15, 18.1 eta 35.1 artikulua, oinarrizko eskubidetzat hartzen dituztenak honako*

*Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.*

*Recomendación de la comisión 92/131 CEE, de 27 de Noviembre de 1992 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recoge un código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.*

*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, en concreto el artículo 20 que proclama la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley; el artículo 21 que prohíbe discriminación; y el artículo 23 que regula la igualdad entre mujeres y hombres.*

*Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.*

*Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que derogó las directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE.*

*El acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, transmitido por la Comisión al Consejo y Parlamento europeo, del 26 de abril de 2007, 686 final.*

*Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.*

### **Marco Normativo Estatal**

*Artículos 9, 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1 de la Constitución Española de 1978, que reconocen como derechos fundamentales la dignidad de*

hauek: pertsonaren duintasuna; berez dagozkion eskubide bortxaezinak; nortasuna libreki garatzeko aukera; berdintasuna, sexuagatiko inolako diskriminaziorik gabe; bizitzarako eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, inolako tratu gizagabe edo degradanterik gabe; ohorerako, intimitate pertsonal eta familiarrerako, norberaren irudirako eta lanerako eskubidea, inolako diskriminaziorik gabe sexu arrazoiengatik.

Osasunari buruzko 14/1986 Lege Orokorra, apirilaren 25ekoa. 18.9 artikulua arabera, administrazio publikoek babestu, sustatu eta hobetu egin behar dute lan arloko osasuna, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexu arrazoiengatik jazarpenean.

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. 14. artikulua dio neurriak hartu behar direla lan arloan segurtasuna eta osasuna babesteko.

10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. 184. artikulua zigortu egiten du sexu jazarpena eragiten duen pertsona, biktima larderia, etsaitasun edo umiliazio larri tratatzen duenean, lanaren, hezkuntzaren edo zerbitzu prestazioaren alorretan. Halaber zigortzen du ere alor horietan hierarkia nagusitasunaz baliatzen den pertsona sexu jazarpena egiteko. Aldiz, 178. artikulua zigortu egiten du inoren sexu askatasunaren aurka egiten duen pertsona.

15/1999 Lege Organikoa, abenduaren 13koa, Datu Pertsonalak Babesteari buruzkoa.

1/2000 Legea, urtarrilaren 7koa, Prozedura Zibilari buruzkoa. Zehazki, 11 bis artikulua emakumeen eta gizonen tratu berdintasunerako eskubidearen defentsarako legitimazioa ezartzen du.

5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.

la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad sin ninguna discriminación por razón de sexo, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin ser sometida a ningún trato inhumano o degradante, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen y al trabajo sin ser objeto de discriminación por razón de sexo.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad en el cual el artículo 18.9 establece que las administraciones públicas deben proteger, promocionar y mejorar la salud laboral con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la cual el artículo 14 establece que se deben adaptar medidas para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código penal, específicamente el artículo 184, que castiga a la persona que, en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios, crea a la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante, como autora de acoso sexual. Así como, también, a quien se aprovecha de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica para cometer el acoso sexual. Y el artículo 178, que castiga a quien atentare contra la libertad sexual de otra persona.

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La Ley 1/2000 de 7 de enero, de enjuiciamiento civil, en concreto el artículo 11 bis, en el cual se establece la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, el artículo 8 establece las infracciones muy graves, entre ellas el acoso sexual.

*1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Osoko Neurriei buruzkoa, genero indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak aldarrikatzen dituena. Zehazki, informaziorako eskubidea (18. art.), gizarte babes osorako eskubidea (19. art.) eta laguntza juridikoa doan jasotzeko eskubidea (20. art.).*

*3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriari buruzkoa. 7. artikulua, sexu jazarpenera eta sexu arrazoiengatikoa jazarpenera definitzeaz gainera, diskriminazio ekintzak zehazten ditu; aldiz, 48. artikuluan, lan arloan sexu jazarpenera eta sexu arrazoiengatikoa jazarpenera prebenitzeko neurri espezifikoak ezartzen dira.*

*4/2007 Lege Organikoa, apirilaren 12koa, abenduaren 21eko Unibertsitateen 6/2001 Lege Organikoa aldatzen duena. 45.4 artikuluan arabera, arreta berezia eskainiko zaie genero indarkeriaren biktimei; aldiz, 46.2.b artikulua debekatu egiten du sexu arrazoiengatikoa diskriminazioa unibertsitatean.*

*1791/2010 Errege Dekretua, abenduaren 30ekoa, Unibertsitateko Ikasleen Estatutua onartzen duena. 7.1.d, 8.c eta 11.b artikuluek genero indarkeriaren biktimen eskubideak zehazten dituzte: arretarako, irakats taldea aukeratzeko eta ordutegi malgua izateko eskubidea, genero indarkeriaren biktimen eskubideak gauzatu ahal izateko.*

*2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. Zehazki, 4. artikulua lan eskubideak zehazten ditu; 17. artikulua lan harremanen arloko diskriminazioa debekatzen du; eta 54.2 artikulua kaleratzeak arautzen ditu.*

*5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina*

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se proclaman los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, en concreto el derecho a la información (art. 18), a la asistencia social integral (art. 19) y a la asistencia jurídica gratuita (art. 20).*

*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual el artículo 7 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y establece los actos discriminatorios; mientras que el artículo 48 regula las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

*Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, cuyo artículo 45.4 establece que se les prestará especial atención a las víctimas de violencias de género y el artículo 46.2.b prohíbe la discriminación por razones de sexo en la universidad.*

*Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, en los artículos 4, 7.1.d, 8.c y 11.b establecen los derechos de las víctimas de violencia de género, como el derecho a una atención, derecho a elegir el grupo de docencia y el derecho a la flexibilidad de horarios para el ejercicio de los derechos de las víctimas de la violencia de género.*

*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, en concreto el artículo 4 que establece los derechos laborales; el artículo 17 que prohíbe la discriminación en las relaciones laborales; el artículo 54.2 que regula la razón de los despidos.*

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto el artículo 1 que*

onartzen duena. Zehazki, 1. artikulua emakumeen eta gizonen tratu berdintasuna ezartzen du; 49.d artikulua genero indarkeriaren biktimen baimenak arautzen ditu; 52. eta 53. artikuluetan, enplegatuen jokabidea arautzen da, eta bereziki aldarrikatzen da genero eta sexu arrazoiengatiko diskriminaziorik eza; 82. artikulua genero indarkeriagatiko mugikortasuna arautzen du; azkenik, 95.2.b artikulua falta oso larriak zehazten ditu, hala nola sexu orientazioagatiko edo sexuagatiko diskriminazioa, sexu orientazioagatiko jazarpena, jazarpen moral, sexuala eta sexu arrazoiengatikoa.

Genero indarkeriaren arloko estatu ituna, 2017ko abuztuaren 3koa. Genero indarkeriaren definizioan, Istanbulgo hitzarmenak jasotzen dituen emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak barne hartzen ditu.

### **Euskal Autonomia Erkidegoko esparru arauemailea**

3/1979 Lege Organikoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuarena. 9. artikulua herritarren oinarrizko eskubideak zerrendatzen ditu.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, gizonen eta emakumeen berdintasunari buruzkoa.

Gobernu Kontseiluaren akordioa, 2010eko ekainaren 29koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana onartzen duena.

29/2011 Dekretua, martxoaren 1koa, genero indarkeriaren biktimei laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean dauden koordinazio mekanismoei buruzkoa.

Hezkuntza, unibertsitate eta ikerketako sailburuaren agindua, 2011ko ekainaren 20koa, laneko jazarpen moral, sexual edo sexisten prebentziorako neurriak eta jarduteko prozedura zehazten dituena, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuan.

refleja la igualdad de trato entre mujeres y hombres; el artículo 49.d que establece los permisos que tienen las víctimas de violencia de género; los artículos 52 y 53 que regulan las conductas de los empleados, entre ellos se recalca la no discriminación por género y sexo; el artículo 82 que regula la movilidad por razón de violencia de género, y el artículo 95. 2. b que regula las faltas muy graves, entre ellas la discriminación por orientación sexual, o por sexo, así como el acoso por orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El pacto de Estado en materia de violencia de Género del 3 de Agosto de 2017, en el cual la definición de violencia de género recoge todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidas en el convenio de Estambul.

### **Marco Normativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi**

Artículo 9 de la Ley Orgánica 3/1979 del Estatuto de Autonomía del País Vasco establece los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2010 por el que se prueba el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de la violencia de género en la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi.

Orden de 20 de junio de 2011, de la consejera de educación, universidades e investigación, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo, en el ámbito del departamento de educación, universidades e investigación.



3/2012 Legea, otsailaren 16koa, gizonen eta emakumeen berdintasunari buruzko legea aldatzen duena.

14/2012 Legea, ekainaren 28koa, transexualak genero identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

234/2015 Dekretua, abenduaren 22koa, transexualen administrazio dokumentazioari buruzkoa.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko foru eta tokiko planak.

**Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen esparru arauemailea**

17/2011 Dekretua, otsailaren 16koa, UPV/EHUko Estatutuak onartzen dituena; zehazki, 4.3, 13.1, 69., 70., 71., 72. eta 73. artikulua.

**4.3. artikulua-** UPV/EHUk emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du bere baitan eta beharrezko neurriak hartuko ditu inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat. Beraz, UPV/EHUk aintzat hartuko ditu honako printzipio hauek: aukera berdintasuna, aniztasunaren eta diferentziaren errespetua, genero ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuari lotutako rola eta estereotipoak baztertzeari, eta gizonen eta emakumeen ordezkartza parekatua.

**13.1. artikulua-** Unibertsitateko hideoskubide hauek izango dituzte, gainerako arauetan eta estatutu hauetako beste artikuluetan jasotakoez gain: (...) c) Berdintasunerako eskubidea eta diskriminatuak ez izatekoa. d) Norberaren intimitatea, irudi propioa, duintasuna eta joera sexuala errespetatzea, eta jazarpenaren aurkako babesa izatea.

**69. artikulua-** UPV/EHUk programa bereziak

Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la ley para la igualdad de mujeres y hombres.

Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales.

Planes forales y locales para la igualdad de mujeres y hombres.

**Marco Normativo de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea**

Decreto 17/2011, de 16 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de la UPV/EHU, en concreto, los artículos 4.3, 13.1, 69, 70, 71, 72 y 73.

**Artículo 4.3.-** La UPV/EHU garantizará la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptará las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada.

**Artículo 13.1.-** Las personas que integran la Comunidad Universitaria, además de los reconocidos en el resto del ordenamiento y en otros artículos de los presentes Estatutos, tendrán los siguientes derechos. (...) c) A la igualdad y a la no discriminación; d) Al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad, orientación sexual y protección efectiva contra el acoso.

**Artículo 69. –** La UPV/EHU, en coordinación

onartuko ditu, gainerako administrazio publikoekin elkarlanean, (...) biktimek eta genero indarkeriaren biktimek laguntza indibiduala, babesa eta beharrezko egokitzapenak izan ditzaten irakaskuntzaren alorrean.

**70. artikulua.**– 1.- Errektoreak hartuko ditu ikasleen, irakasle eta ikertzaileen, eta administrazio eta zerbitzuetako langileen diziplina araubideari buruzko erabakia, indarrean egongo den legeriak beste organo bati esleitzen ez dizkionak.

2.- UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartuko du diziplina araubidea, kontuan hartuta errektorearen proposamena eta ikasleen, irakasle eta ikertzaileen, eta administrazio eta zerbitzuetako langileen ordezkariak organoak entzun ondoren.

3.- Diziplina araubideak behar beste bermatuko ditu interesdunen oinarriko eskubideak eta prozedurari dagozkionak.

**71. artikulua.**– Unibertsitateko agintari hauei dagokie, beren eskumenen arabera, isilpeko informazioa jasotzea eta diziplina espedienteak irekitzeko proposamena egitea: errektoreari, errektoreordei, gerenteari, ikastegietako dekanok eta zuzendariak, sailtako zuzendariak eta unibertsitateko ikerketa institutuak zuzendariak. Ikastegietako edo campusetako ikasleen kontseiluetako buruak eta UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluko burua ere salatzaile izan ahalko dira aipatutako kasuetan.

**72. artikulua.**– 1.- Errektoreak aginduko du diziplina espedienteen instrukzioa egitea, eta berak ebaztuko ditu.

2.- Errektoreak ikastegietako dekanok eta zuzendariak eskuordetu ahal izango die diziplina arloko ahalmena hutsegite arinak direnean, tramiteak egin eta zigorrak jartzeko.

3.- Espedienteak tramitatzean behin-behineko

con las restantes administraciones públicas, establecerá programas específicos para que las víctimas (...) de la violencia de género, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

**Artículo 70.1.**–Corresponde al Rector o Rectora la adopción de las decisiones relativas al régimen disciplinario de estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios que la legislación vigente no atribuya a otro órgano.

2.–El Reglamento disciplinario de la UPV/EHU será aprobado por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Rectora o el Rector y oídos los órganos de representación del alumnado, del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

3.–El Reglamento disciplinario garantizará suficientemente los derechos sustantivos y procedimentales de las personas interesadas.

**Artículo 71.** – La apertura de información reservada y la propuesta de apertura de un expediente disciplinario corresponde, en el marco de sus respectivas competencias, a las autoridades universitarias siguientes: Rector o Rectora, Vicerrectores y Vicerrectoras, Gerente o Gerente, Decanos y Directores o Decanas y Directoras de Centros, Directoras y Directores de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación. Así mismo, tendrá la consideración de denunciante a estos efectos, quien presida los Consejos de Estudiantes de Centro, Campus o el Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU.

**Artículo 72.**– 1.– La instrucción de los expedientes disciplinarios se ordenará y resolverá por el Rector o Rectora.

2.– La Rectora o Rector podrá delegar en Decanos, Decanas y Directoras y Directores de Centro la competencia en materia disciplinaria que abarque todo su procedimiento de tramitación y sanción, para el supuesto de faltas leves.

3.– Durante la tramitación de los expedientes

*neurriak hartu ahal izango dira.*

**73. artikulua.**– 1.- Unibertsitateko kideek egin ditzaketan hutsegiteak edo arau hausteak eta jarri beharreko zigorrak kasuan kasuko lege xedapenek arautuko dituzte.

2.- Arau hausteak eta zigorrak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke. Zigorra sailkatzeko, kontuan hartuko da zein izan den hutsa egin duenaren asmoa, zerbitzuan nolako nahastea sortu duen, kaltea zein izan den eta araua behin eta berriro hautsi duen.

UPV/EHUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2010/2013) eta II. Plana (2014/2017). UPV/EHUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2018-2021)

UPV/EHUren Plan Estrategikoa (2014-2017). UPV/EHUren Plan Estrategikoa (2018-2021).

UPV/EHUko Irakasle-ikertzaile lan kontratadunen II. Hitzarmen Kolektiboa, zeinaren 64. artikulua genero indarkeria kasuan hartu beharreko neurriak jasotzen dituen.

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile kontratadunen III. Hitzarmen Kolektiboa, zeinaren 101. artikulua genero indarkeria kasuan hartu beharreko neurriak jasotzen dituen.

## II. ERANSKINA

### UPV/EHUren eraikinak edo unibertsitateari atxikitakoak

Ondare Zerbitzuaren artxiboetako datuen arabera, honako hauek dira UPV/EHUren campusetan unibertsitatearekin lotura duten higiezinak (ikastegiak berrantolatu aurreko izenak erabili dira, eraikin zehatzak identifikatu ahal izateko):

#### ARABAKO CAMPUSA:

*se podrán adoptar medidas de carácter provisional.*

**Artículo 73.**– 1.– Las faltas o infracciones en que puedan incurrir los y las integrantes de la Comunidad Universitaria y las sanciones correspondientes se registrarán por sus respectivas disposiciones normativas.

2.– Las infracciones y sanciones podrán ser leves, graves y muy graves. La graduación de las sanciones se realizará valorando la intencionalidad, perturbación del servicio, perjuicios causados y la reiteración o reincidencia.

I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010/2013) y II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014/2017). III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2018-2021).

Plan estratégico UPV/EHU 2014-2017. Plan estratégico UPV/EHU 2018-2021.

II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU, cuyo artículo 64 recoge las medidas que se deben tomar en los casos de violencia de género.

III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU, cuyo artículo 101 recoge las medidas que hay que tomar en los casos de violencia de género.

## ANEXO II

### Espacios pertenecientes o relacionados con la UPV/EHU

Según los datos que obran en los archivos de que dispone este Servicio de Patrimonio, los inmuebles relacionados con la UPV/EHU en los diferentes Campus son los siguientes (se utiliza la denominación anterior a la agrupación de Centros con el fin de identificar los edificios concretos):

#### CAMPUS DEÁLAVA:

**Hezkuntza eta Kirol Fakultatea:** Hezkuntza eraikina: Juan Ibañez de Sto. Domingo kal. 1, 01006 - Gasteiz. Eraikin honetan Arabako Esperientzia Gelak daude, eta kafetegia. Kirola eraikina: Lasarte Ataria kal. 71, 01007 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Tomas Alfaro unibertsitate egoitza:** Zumakera pasealekua 21-A. 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza, SIRESA merkataritza elkarteari ustiapen emakidaz utzia.

**Unibertsitate egoitza handitzeko lursaila:** Zumakera pasealekua z/g. UPV/EHUren jabetza.

**Ekonomia eta Enpresa Fakultatea - Arabako Campuseko Atala:** Izardui Komandantea kal. 23, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Arabako Campuseko Errektoreordetza:** Izardui Komandantea kal. 2, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Letren Fakultatea (Filologia, Geografia eta Historia):** Unibertsitatearen pasealekua 5, 01006 Gasteiz. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honek kafetegi bat du.

**Farmazia Fakultatea:** Unibertsitatearen pasealekua 7, 01006 Gasteiz. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honek kafetegi bat du.

**Unibertsitate Pabilioia:** Apraiztarrak 1, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honek kafetegi bat du, TAMAR enpresak kudeatzen duena, eta ELKAR CAMPUS liburu denda.

**Letren Fakultatea handitzeko eraikina:** Francisco Tomas y Valiente kal. 1, Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea:** Apraiztarrak 2, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Facultad de Educación y Deporte:** Centro Educación: C/ Juan Ibañez de Sto. Domingo 1 01006 - VITORIA-GASTEIZ. En este edificio están las Aulas de la Experiencia de Álava, así como una cafetería. Centro Deporte: c/ Portal de Lasarte, 71 01007 - VITORIA-GASTEIZ Propiedad de la UPV/EHU.

**Residencia Universitaria "Tomás Alfaro":** Paseo de Zumaquera 21-A. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU y otorgada una concesión para su explotación a la mercantil SIRESA.

**Terreno para ampliación de la Residencia Universitaria:** Paseo de Zumaquera, s/n. Propiedad de la UPV/EHU.

**Facultad de Economía y Empresa: Sección Campus Álava** C/ Comandante Izarduy, 23 - 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Vicerrectorado de Campus de Álava:** C/ Comandante Izarduy, 2. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Facultad de Letras:** (Filología, Geografía e Historia): Paseo de la Universidad, 5. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería.

**Facultad de Farmacia:** Paseo de la Universidad, 7. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería.

**Pabellón Universitario:** C/ Los Apraiz, 1. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU. En este pabellón existe una cafetería cuya gestión está otorgada a la mercantil TAMAR, así como una librería ELKAR CAMPUS.

**Edificio Ampliación de la Facultad de Letras:** C/ Francisco Tomás y Valiente, 1. Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social:** Los Apraiz, 2 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la



UPV/EHU.

**Lascaray ikergunea:** Miguel de Unamuno etorb. 3, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Centro de Investigación LASCARAY IKERGUNEA:** Avda. Miguel de Unamuno, 3, 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Micaela Portilla ikergunea:** Justo Velez Elorriaga kal. 1, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Centro de Humanidades MICAELA PORTILLA:** C/ Justo Véllez Elorriaga, 1. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Gasteizko Ingeniaritzako Unibertsitate Eskola:** Nieves Cano kal. 12, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honek kafetegi bat du sotoan.

**E.U. de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz:** C/ Nieves Cano, 12. 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU. En el sótano de este edificio existe una cafetería.

**Elurreta ikasgelategia:** Nieves Cano kal. 33, 01006 - Gasteiz. UPV/EHUren jabetza.

**Aulario Las Nieves:** CI Nieves Cano, 33 01006 Vitoria-Gasteiz. Propiedad de la UPV/EHU.

**Medikuntza eta Erizaintza fakultatea - Gasteizko Irakasgunea:** Jose Atxotegi kal. z/g (Txagorritxu Ospitalea). 01009 - Gasteiz. Eusko Jaurlaritzaren jabetza. UPV/EHUri atxikitako ikastegia.

**Facultad de Medicina y Enfermería. Unidad Docente de Gasteiz:** CI José Atxotegi, s/n (Hospital de Txagorritxu). 01009 VITORIA-GASTEIZ. Propiedad del Gobierno Vasco. Centro adscrito a la UPV/EHU.

### **BIZKAIKO CAMPUSA:**

### **CAMPUS DE BIZKAIA:**

**Bilboko Ingeniaritza Eskola, I eraikina:** Torres Quevedo Ingeniariaren plaza 1, 48013 – Bilbo. **Bilboko Ingeniaritza Eskola, II eraikina:** Rafael Moreno Pitxitxi kal. 2 eta 3, 48013 Bilbo. **Bilboko Ingeniaritza Eskola, Portugalete:** Maria Diaz de Haro 68, 48920 Portugalete. UPV/EHUren jabetza. Ingeniaritza Eskola honek (I eraikina) ZITEK enpresa mintegi bat du, eta kafetegi bat.

**Escuela de Ingeniería de Bilbao. Escuela de Ingeniería de Bilbao I:** Plaza Ingeniero Torres Quevedo.1 48013 – Bilbao. **Escuela de Ingeniería de Bilbao, Edificio II:** C/ Rafael Moreno "Pitxitxi" 2 y 3, 48013 Bilbao. **Escuela de Ingeniería Bilbao, Portugalete:** María Díaz de Haro, 68. 48920 (Portugalete). Propiedad de la UPV/EHU. En esta Escuela de Ingeniería (Edificio I) existe un vivero de empresas ZITEK, así como una cafetería.

**Ekonomia eta Enpresa Fakultatea: Egoitza:** Agirre Lehendakaria etorb. 83 Bilbo. UPV/EHUren jabetza. Eraikinak Sarriko Parkean (Zubiria Etxea, Atezaintza eta parkearen ipar muturreko eraikina): Agirre Lehendakaria etorb. 83 Bilbo. Bilboko Udalaren jabetza. UPV/EHUren aldeko gozamena. **Bizkaiko Campuseko Atala:** Elkano kal. 21 Bilbo. Eusko Jaurlaritzaren jabetzako eraikina; UPV/EHUK erabiltzen du, titulurik gabe (jabetzarik gabe).

**Facultad de Economía y Empresa: Sede:** Avda. Lehendakari Agirre, 83. Bilbao. Propiedad de la UPV/EHU. Edificios en Parque de Sarriko (Casa Zubiria, Casa Portería y edificio en el extremo norte del parque): Avda. Lehendakari Agirre, 83. Bilbao. Propiedad del Ayto. de Bilbao. Usufructo a favor de la UPV/EHU. **Sección Campus Bizkaia:** C/ Elcano, 21. Bilbao. Edificio propiedad del Gobierno Vasco, lo utiliza la UPV/EHU sin título (precario).

**Sarririkoko behin-behineko aparkalekua:**

**Parking provisional de Sarriko:** C/ Pintor

**Etxenagusia Margolaria kal. 6. Bilbo.** UPV/EHUren jabetza.

**Leioa-Erandioko Guneko Leioako eremua:** (Medikuntza eta Erizaintza Fakultatea, Bilboko Hezkuntza Fakultatea, Medikuntza eta Erizaintza Fakultatea –Bizkaia Atala-, Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea, Zuzenbide Fakultatea –Bizkaia Atala-, Arte Ederren Fakultatea, Errektoreordetza Eraikina, Areto Nagusia, Zientzia eta Teknologia Fakultatea, Unibertsitate Biblioteka, Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea, Ikasgelategiak eta Aparkalekuen eraikina): Sarriena auzoa z/g, 48940 Leioa. UPV/EHUren jabetza.

**Ostalaritza Eskola:** UPV/EHUren jabetza. Erabilera hitzarmena Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin. Sarriena auzoa z/g, 48940 Leioa.

**Biofisika Unitatea:** UPV/EHUren jabetza. Erabilera hitzarmena CSIC erakundearekin, CSIC-UPV/EHU unitate mistoak erabiltzeko. Santsoena auzoa, 6A, 48940 Leioa, Bizkaia.

**Hezkuntza Fakultateko kafetegia:** Hezkuntza Fakultatean. Sarriena auzoa z/g 48930 Leioa.

**Supermerkatua eta bokategia Bibliotekaren eraikinaren sotoan:** Sarriena auzoa z/g 48940 Leioa.

**Kafetegia, liburu denda, autoeskola, optika eta KUTXABANK bulegoa:** Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatearen eraikinaren beheko solairuan. Sarriena auzoa z/g 48940 Leioa.

**ZITEK enpresa mintegia eta haurtzaindegia:** Erretoreordetzaren Eraikinaren beheko solairuan. Sarriena auzoa z/g 48940 Leioa.

**Eskola materialeko denda:** Arte Ederren Fakultatean.

**Leioa-Erandioko Guneko Erandioko**

**Etxenagusia, 6. Bilbao.** Propiedad de la UPV/EHU.

**Zona de Leioa del Área de Leioa-Erandio:** (Facultad de Medicina y Enfermería, Facultad de Educación de Bilbao, Facultad de Medicina y Enfermería –sección Bizkaia-, Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social, Facultad de Derecho –sección Bizkaia-, Facultad de Bellas Artes, Edificio Rectorado, Aula Magna, Facultad de Ciencia y Tecnología, Biblioteca Universitaria, Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación, Aularios y Edificio de Aparcamientos): Barrio Sarriena s/n, 48940 Leioa. Propiedad de la UPV/EHU.

**Escuela de Hostelería:** Propiedad de la UPV/EHU y Convenio con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco para su uso. Bº Sarriena s/n 48940 Leioa.

**Unidad de Biofísica:** Propiedad de la UPV/EHU y Convenio con el CSIC para su uso por la Unidad Mixta CSIC-UPV/EHU. Barrio Santsoena, 6A, 48940 Leioa, Vizcaya.

**Cafetería de la Facultad de Educación.** En la Facultad de Educación. Bº Sarriena s/n 48930 Leioa.

**Supermercado y bocatería en el bajo del Edificio Biblioteca.** Bº Sarriena s/n 48940 Leioa.

**Cafetería, librería, autoescuela, óptica y oficina bancaria de KUTXABANK** en los bajos del Edificio de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación. Bº Sarriena s/n 48940 Leioa.

**Vivero de empresas ZITEK y guardería** en los bajos del Edificio Rectorado. Bº Sarriena s/n 48940 Leioa.

**Tienda de material escolar** en la Facultad de Bellas Artes.

**Zona de Erandio del Área de Leioa-**

**eremua:** (*Kiroldegia, atletismo pista eta pilotalekuak*): Unibertsitatearen errepidea. **Erandio.** *Arboretum.* UPV/EHUren jabetza. Kiroldegia merkataritza elkarte batek kudeatzen du, emakida bidez. Gainera, eraikinean unibertsitate zerbitzuak daude.

**UPV/EHUko Zientzia Parkea:** Sarriena auzoa z/g. Leioa. UPV/EHUren jabetza. Ustiapen emakida Bizkaiko Parke Teknologikoaren alde.

**Martina Casiano Plataforma Teknologikoa:** Zientzia Parkearen eremuaren barnean. UPV/EHUren jabetza. Sarriena auzoa s/n. UPV/EHUko Zientzia Parkea, 48940 Leioa.

**Maria Goyri Animalia Bioteknologiako Gunea:** Zientzia Parkearen eremuaren barnean. UPV/EHUren jabetza. Sarriena auzoa s/n. UPV/EHUko Zientzia Parkea, 48940 Leioa.

**Biofisika Institutua:** Zientzia Parkearen eremuaren barnean. UPV/EHUren jabetza % 56,12 eta Bizkaiko Parke Teknologikoaren jabetza % 43,88. Akordioa CSIC erakundearekin, batera erabiltzeko. Sarriena auzoa z/g. UPV/EHUko Zientzia Parkea, 48940 Leioa.

**Itsas Biologia eta bioteknologia esperimentaletarako Plentziako Itsas Estazioa (PIE):** Areatza pasealekua 47, 48620 Plentzia. Plentziako Udalaren jabetza. Erabilera lagapena UPV/EHUren alde.

**Miguel de Unamuno Ikastetxe Nagusia:** Agirre Lehendakaria etorb. 140 48015 Bilbo. UPV/EHUren jabetza.

**Blas de Otero unibertsitate egoitza:** Cortes kal. 38 48003 Bilbo. UPV/EHUren jabetza. Ustiapen emakida SIRESA merkataritza elkartearen alde.

**BOTIKA ZAHAR BHI:** Botikazar Erribera 1, 48014 Bilbo. UPV/EHUren jabetza. Erabilera

**Erandio:** (*Polideportivo, pista de atletismo y frontones*): Carretera de la Universidad. Erandio. *Arboretum.* Propiedad de la UPV/EHU. Sobre el Polideportivo hay concedida una concesión a favor de una sociedad mercantil que lo gestiona y explota. Al mismo tiempo hay servicios universitarios en el edificio.

**Parque Científico de la UPV/EHU:** Barrio Sarriena s/n. Leioa. Propiedad de la UPV/EHU y concesión a favor de Parque Tecnológico de Bizkaia para su explotación.

**Plataforma Tecnológica:** "MARTINA CASIANO": Dentro del ámbito del Parque Científico. Propiedad de la UPV/EHU. Bº Sarriena s/n. Parque Científico UPV/EHU, 48940 Leioa.

**Centro de Biotecnología Animal "MARÍA GOYRI":** Dentro del ámbito del Parque Científico. Propiedad de la UPV/EHU. Bº Sarriena s/n. Parque Científico UPV/EHU, 48940 Leioa.

**Instituto de Biofísica:** Dentro del ámbito del Parque Científico. Propiedad de la UPV/EHU en un 56,12 % y del Parque Tecnológico de Bizkaia 43,88%. Acuerdo con el CSIC para su utilización conjunta. Bº Sarriena s/n. Parque Científico UPV/EHU, 48940 Leioa.

**Estación Marina de Biología y Biotecnología Experimentales de Plentzia (PIE):** Areatza Pasealekua, 47. Plentzia 48620. Propiedad del Ayto. de Plentzia y cesión de uso a favor de la UPV/EHU.

**Colegio Mayor MIGUEL DE UNAMUNO:** Avda. Lehendakari Agirre, 140. 48015 Bilbao. Propiedad de la UPV/EHU.

**Residencia Universitaria BLAS DE OTERO:** C/ Cortes, 38. 48003 Bilbao. Propiedad de la UPV/EHU y concesión para su explotación a favor de la mercantil SIRESA.

**INSTITUTO BOTICA VIEJA-IES BOTIKA ZAHAR BHI:** Botikazar Erribera, 1. 48014

**hitzarmena Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren alde.**

**Esperientzia Gelak:** Espainiako Bankua kal. 2, 48005 Bilbo. KUTXABANKen jabetza. Erabilera lagapena UPV/EHUren alde.

**Bizkaia Aretoa:** Abandoibarra etorb. 3 Bilbo. KUTXABANKen jabetza. Erabilera lagapena UPV/EHUren alde.

**Aeronautikako Fabrikazio Aurreratuko Zentroa:** Zamudioko Parke Teknologikoko 202 eraikina, 48170. UPV/EHUk errentamenduan erabilia.

**(Medikuntza eta Erizaintza Fakultatea) Basurtuko Ospitaleko Medikutza Irakasgunea:** Gurtubai kal. z/g Bilbo. Eusko Jaurlaritzaren jabetza. Hitzarmena Osakidetzarekin, UPV/EHUk erabiltzeko.

**(Medikuntza eta Erizaintza Fakultatea) Gurutzetako Ospitaleko Medikutza Irakasgunea:** Gurutzetako plaza 2, Barakaldo. Hitzarmena Osakidetzarekin, UPV/EHUk erabiltzeko.

**Bilboko Merkataritza Ganberako Unibertsitate Eskola:** Poza Lizentziatua 17, 48011 Bilbo. UPV/EHUri atxikitako ikastegia.

**"Ingeniarien egoitza zaharra"-ren finkaren gainerako zatia:** Bilbo. UPV/EHUren jabetzako lursaila Basurtun.

**Medikuntza eta Erizaintza Fakultate berria eraikitzeko lursaila:** Gurtubai kal. 1C Bilbo. UPV/EHUren jabetza.

**San Mameseko unibertsitate partzelak:** Rafael Moreno Pitxitxi kal. 1A eta 1B. UPV/EHUren jabetzako partzelak.

#### **GIPUZKOAKO CAMPUSA:**

**Elbira Zipitria Zentroa:** Ondarreta pasealekua 18, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Bilbao. Propiedad de la UPV/EHU y uso a favor del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.**

**Aulas de la Experiencia:** C/ Banco de España, 2. 48005 Bilbao. Propiedad de KUTXABANK y cesión de uso a favor de la UPV/EHU.

**BIZKAIA ARETOA:** Avda. Abandoibarra, 3. Bilbao. Propiedad de KUTXABANK y cesión de uso a favor de la UPV/EHU.

**Centro de Fabricación Avanzada Aeronáutica:** Edificio 202 del Parque Tecnológico de Zamudio 48170. Ocupado por la UPV/EHU en arrendamiento.

**(Facultad de Medicina y Enfermería) Unidad Docente de Medicina del Hospital de Basurto:** C/ Gurtubay s/n. Bilbao. Propiedad del Gobierno Vasco y concierto con Osakidetza para su uso por la UPV/EHU.

**(Facultad de Medicina y Enfermería) Unidad Docente de Medicina del Hospital de Cruces:** Plaza de Cruces, 2. Barakaldo. Concierto con Osakidetza para su uso por la UPV/EHU.

**Escuela Universitaria de la Cámara de Comercio de Bilbao:** Licenciado Poza, 17, 48011 Bilbao. Centro adscrito a la UPV/EHU.

**Resto de finca "antigua residencia de ingenieros":** Bilbao. Terreno propiedad de la UPV/EHU en Basurto.

**Terreno destinado a la futura Facultad de Medicina y Enfermería:** C/ Gurtubay, 1C. Bilbao. Terreno propiedad de la UPV/EHU.

**Parcelas universitarias de San Mamés:** C/ Rafael Moreno Pitxitxi 1A y 1B. Parcelas propiedad de la UPV/EHU.

#### **CAMPUS DE GIPUZKOA:**

**Centro Elbira Zipitria:** Paseo de Ondarreta, 18, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.



**Julianategi Etxea (Gipuzkoako Campuseko Errektoreordetza):** Arriola pasealekua 2, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Villa Julianategui (Vicerrectorado de Campus de Gipuzkoa):** Paseo de Arriola, 2, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

**G.000.3 (A)08 partzelako kirol instalazioak:** Ondarreta pasealekua 22, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Instalaciones deportivas Parcela G.000.3 (A)08:** Paseo de Ondarreta, 22. 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

**Kirolgunea - Lur azaleko kirol instalazioak:** Olarain kal. z/g 20018 Donostia. Donostiako Udalaren jabetza. UPV/EHUk erabiltzeko baimena.

**KIROLGUNEA-Instalaciones deportivas en superficie:** Olarain kalea s/n, 20018 Donostia. Propiedad del Ayto. de Donostia y autorización de uso a favor de la UPV/EHU.

**CIC NanoGUNE:** Tolosa etorb. 76, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Erabilera emakida CIC NANOGUNEren alde.

**CIC NanoGUNE:** Avda. de Tolosa, 76, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y otorgada una concesión a favor de la asociación CIC NANOGUNE para su utilización.

**Joxe Mari Korta Zentroa:** Tolosa etorb. 72, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Zentroan enpresa mintegi bat dago.

**Centro Joxe Mari Korta:** Avda. de Tolosa, 72, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este Centro existe un vivero de empresas.

**Materialen Fisika Zentroa:** Manuel Lardizabal pasealekua 5, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Erabilera emakida CSIC erakundearen alde.

**Centro de Física de los Materiales:** Paseo Manuel de Lardizabal, 5, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y otorgada una concesión a favor del CSIC para su utilización.

**Manuel Agud Querol unibertsitate egoitza:** Berio pasealekua 9, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Ustiapen emakida SIRESA merkataritza elkartearen alde.

**Residencia Universitaria Manuel Agud Querol:** Paseo de Berio, 9, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y otorgada una concesión para su explotación a favor de la mercantil SIRESA.

**Zuzenbide Fakultatea:** Manuel Lardizabal pasealekua 2, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Facultad de Derecho:** Paseo Manuel de Lardizabal, 2, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

**Informatika Fakultatea:** Manuel Lardizabal pasealekua 1, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honek kafetegi bat du, PAKO'S merkataritza elkarteak ustiatzen duena.

**Facultad de Informática:** Paseo Manuel de Lardizabal, 1, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería cuya explotación está concedida a la mercantil PAKO'S.

**Unibertsitate Pabilioia (Areto Nagusia eta Ikasgelategia):** Manuel Lardizabal pasealekua 901, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetan

**Pabellón Universitario (Aula Magna y Aulario):** Paseo Manuel de Lardizabal 901, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio se ubica el comedor universitario

**Gipuzkoako Campuseko unibertsitate jangela kokatuta dago. del Campus de Gipuzkoa.**

**Ignacio M<sup>a</sup> Barriola Zentroa:** Elhuyar plaza 1, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetako kafetegia GUREAK enpresak emakidaz ustiatzen du.

**Centro Ignacio M<sup>a</sup> Barriola:** Plaza Elhuyar, 1, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. Este edificio cuenta con una cafetería cuyo servicio está concedido a la empresa GUREAK.

**Kimika Fakultatea:** Manuel Lardizabal pasealekua 3, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetako kafetegia Amalia Fernandez Murillo andreak ustiatzen du.

**Facultad de Química:** Paseo Manuel de Lardizabal, 3 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería cuya explotación corresponde a Dña. Amalia Fernández Murillo.

**Gipuzkoako Ingeniaritza Eskola:**

**Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa:**

- Donostia Atala: Europa plaza 1, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.
- Eibar Atala: Otaola etorb. 29, 20600 Eibar. UPV/EHUren jabetza.

- Sección Donostia: Plaza Europa, 1, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.
- Sección Eibar: Avenida Otaola, 29, 20600 Eibar. Propiedad de la UPV/EHU.

**Hezkuntza, Filosofia eta Antropologia Fakultatea:**

**Facultad de Educación, Filosofía y Antropología:**

- I eraikina: Tolosa etorb. 70, 20018 Donostia.
- II eraikina: Oñati plaza 3 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetako kafetegia Ander Murua SLk ustiatzen du.

- Edificio I: Avenida Tolosa, 70, 20018 Donostia.
- Edificio II: Plaza Oñati, 3. Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería cuya explotación está otorgada a la mercantil Ander Murua SL.

**Ekonomia eta Enpresa Fakultatea - Gipuzkoako Campuseko Atala:** Oñati plaza 1, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetako kafetegia OSTAL ZERBI 2005 SLk ustiatzen du.

**Facultad de Economía y Empresa, Sección Campus Gipuzkoa:** Plaza Oñati, 1, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería cuya explotación está otorgada a favor de la mercantil OSTAL ZERBI 2005 SL.

**Arkitektura Goi Eskola Teknikoa:** Oñati plaza 2, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Escuela Técnica Superior de Arquitectura:** Plaza Oñati, 2, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

**Carlos Santamaria Zentroa:** Elhuyar plaza 2, 20018 Donostia. UPV/EHUren jabetza.

**Centro Carlos Santamaría:** Plaza Elhuyar, 2, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

**Medikuntza eta Erizaintza Fakultatea, Donostiako Irakasgunea:** Begiristain

**Facultad de Medicina y Enfermería, Unidad Docente de Donostia-San Sebastian:** Paseo

*Doktorearen pasealekua 105, 20014 Donostia. UPV/EHUren jabetza.*

**Psikologia Fakultatea:** *Tolosa etorb. 70 (ezkerreko sarrera), Donostia. UPV/EHUren jabetza. Eraikin honetako kafetegia Imanol Muruak ustiatzen du.*

**Kiroldegirako partzela:** *Amezketeta Bidea 905 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Erabilera emakida Donostiako Udalaren alde, autokarabanen aparkaleku gisa erabiltzeko.*

**Unibertsitate aparkalekua:** *Amezketeta Bidea 906 Donostia. UPV/EHUren jabetza.*

**Erabilerarik gabeko partzela:** *Tolosa etorb. 928 Donostia. UPV/EHUren jabetza. Erabilera emakida Donostiako Udalaren alde, azaleko aparkaleku gisa erabiltzeko.*

**Txandakako IMH Ingeniaritza Eskola:** *Azkue auzoa 1. Elgoibar. Fundazio baten jabetza eta UPV/EHUri atxikitako ikastegia.*

*Dr. J. Beguiristain, 105, 20014 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.*

**Facultad de Psicología:** *Avda. de Tolosa, 70 (entrada. izda.). Donostia. Propiedad de la UPV/EHU. En este edificio existe una cafetería cuya explotación está otorgada a D. Imanol Murua.*

**Parcela destinada a Polideportivo:** *Camino de Amezketeta 905. Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y concedido su uso al Ayto. de Donostia como parking de autocaravanas.*

**Aparcamiento universitario:** *Camino de Amezketeta 906. Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.*

**Parcela de terreno sin destino:** *Avda. de Tolosa 928. Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y concedido su uso al Ayto. de Donostia para su explotación como aparcamiento en superficie.*

**Escuela de Ingeniería IMH en alternancia:** *Azkue auzoa, 1. Elgoibar. Propiedad de una Fundación Centro adscrito a la UPV/EHU.*