



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

NAZIOARTEKO
BIKAINASUN
CAMPUSA
CAMPUS
DE EXCELENCIA
INTERNACIONAL



PROTOCOLO DE LA UPV/EHU CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

www.ehu.eus

PROTOCOLO DE LA UPV/EHU CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

ÍNDICE

PREÁMBULO	4
I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	
II. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO	
CAPÍTULO I	6
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	
CAPÍTULO II	8
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	
CAPÍTULO III	10
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	
ANEXO I	16
MARCO NORMATIVO	
ANEXO II	21
ESPACIOS PRETENECIENTES O RELACIONADOS CON LA UPV/EHU	

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 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.

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 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 acceso¹ 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 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.

¹ <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/genero-indarkeriak-prozesua>

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, 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 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 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 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 mujeres y hombres*).

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 4. Finalidad de las medidas de prevención

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.

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.

Artículo 5. Medidas de prevención a adoptar

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

1. Información y sensibilización

- 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) 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 problemática. Estará accesible en el espacio de la Dirección para la Igualdad con enlaces a las páginas de interés.
- c) Se 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 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 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 darsu 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.

Se preservará el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participen 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 denunciante: La Universidad adoptará las medidas de restitución necesarias con el objetivo de restablecer la situación en la que se encontraba la persona denunciante antes de la experiencia de violencias, 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 agresora.

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

Artículo 7.

Órgano encargado de aplicar el protocolo: Comisión para la atención de los casos de violencias de género

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 Atención Psicológica 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.

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

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

Artículo 8.

Personas que pueden comunicar situaciones de violencias

- a) La persona o personas afectadas.
- b) Las personas con responsabilidades académicas y /o administrativas de la Universidad, incluido los miembros de los órganos de representación de la 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.

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 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 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 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 (Anexo IV).

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 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 presunta persona agresora 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. 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 presunta persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo o estudio, es la persona afectada quien decide si lo realiza ella o la presunta persona agresora. 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 personas afectadas del Servicio de Atención Psicológica 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 Rectora de inmediato.

Artículo 14. Informe final con recomendaciones

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 denuncia de la persona o personas afectadas, consignando en dicha resolución las medidas correctivas y 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 presunta persona agresora. 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 presunta persona agresora, 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 sobre solución de denuncias de acoso en material laboral.

El artículo 3 pasa a tener la siguiente redacción:

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.

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.

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.

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.

El Anexo II pasa a tener la siguiente redacción:

Entre otros comportamientos, pueden 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 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 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 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, 11V.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.

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 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 la 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 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.

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 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.

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 de 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 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 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 regirán 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).

<i>Plan</i>	<i>estratégico</i>	<i>UPV/EHU</i>	<i>2014-2017.</i>
<i>Plan</i>	<i>estratégico</i>	<i>UPV/EHU</i>	<i>2018-2021.</i>

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 de Álava

Facultad de Educación y Deporte: Centro Educación: C/ Juan Ibáñez 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: CI 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.

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

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

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.

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

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.

Campus de Bizkaia

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.

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).

Parking provisional de Sarriko: C/ Pintor 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, 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 Lejona, 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-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 Pasalekua, 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 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.

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

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

KIROLGUNE-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: 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.

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

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.

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.

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

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.

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 del Campus de Gipuzkoa.

Centro Ignacio M^a 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.

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.

Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa:

— Sección Donostia: Plaza Europa, 1, 20018 Donostia. Propiedad de la UPV/EHU.

— Sección Eibar: Avenida Otaola, 29, 20600 Eibar. Propiedad de la UPV/EHU.

Facultad de Educación, Filosofía y Antropología:

— 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.

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.

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

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

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

Paseo 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 Amezketa 905. Donostia. Propiedad de la UPV/EHU y concedido su uso al Ayto. de Donostia como parking de autocaravanas.

Aparcamiento universitario: Camino de Amezketa 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 y Centro adscrito a la UPV/EHU.