

Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista¹

(Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2018 y modificado por acuerdo de 14 de diciembre de 2022)

PREÁMBULO

Este protocolo se fundamenta en:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidades y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en el trabajo.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en que se ejerce esta violencia.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), que, en el artículo 21, prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras, y que también define en los artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en referencia al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, que en el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación, que establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por tanto, se deben prohibir y sancionar de manera adecuada, proporcional y disuasiva. El Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta directiva comunitaria.
- La Constitución española, que propugna, en los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18. 1, 35. 1 y 53.2, la libertad, el respeto y la igualdad entre ciudadanos.
- La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 complementa y modifica algunas medidas del Código Penal en materia de violencia para proteger a la persona que está sufriendo una situación de violencia.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define, en el artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el artículo 13 se dictamina que en los procedimientos judiciales no penales en los que las alegaciones de la parte actora se basen en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponde a la persona

¹ En caso de discrepancias lingüísticas entre la versión en español y las versiones en otros idiomas de este documento, prevalecerá la versión original en catalán.

demandada probar la ausencia de discriminación. Por otra parte, condena la violencia de género e incorpora, en el artículo 48, medidas específicas para prevenir estas situaciones en el trabajo e incluir mecanismos en las empresas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. En el artículo 51 se exponen los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y, para acabar, en el artículo 62 se prevé que las administraciones públicas deben disponer de un protocolo de actuación en este sentido.

- La Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, que en el preámbulo no olvida el papel de la universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y las libertades de las personas y la igualdad entre hombre y mujeres. También establece la exigencia de que todas las universidades tengan unidades de igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El Código Penal, que prevé, en los artículos 184 y 173, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dictamina las infracciones y la prevención en materia de riesgos laborales, e incluye los riesgos psicosociales derivados del trabajo.
- El Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, que especifica, en el artículo 5, la importancia de la educación en valores y que, en el artículo 37, prevé los derechos de los estudiantes a no ser discriminados por razones de nacimiento, género, orientación sexual, étnica, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- El 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, por el que se rige el personal funcionario de las universidades públicas, y que dictamina, en el artículo 52, el deber de los trabajadores a tratar a todos con respeto, y tipifica, en el artículo 95, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas muy graves y no toleradas bajo ninguna circunstancia.
- La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que define, en el artículo 3, el concepto de violencia machista. Incluye, en los capítulos 2 y 5, la obligación de formar y sensibilizar a la población sobre la violencia, y especifica, en el artículo 28, que el Gobierno debe impulsar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que establece en el artículo 1 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y que define en el artículo 4 las diferentes formas de discriminación y acoso. En el artículo 13, especifica que estos principios de no discriminación y de respeto son aplicables al ámbito universitario, y que la Generalidad y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilización de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y la sensibilización en el entorno universitario, y deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga, en el artículo 18.3, a todos los poderes públicos a aprobar en el plazo de dos años un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- El VI Convenio colectivo del personal de administración y servicios de las universidades públicas catalanas, que dice, en el artículo 46, que el personal que sea víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario y a la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo que se usen en la universidad. También establece el compromiso, en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, de eliminar cualquier discriminación por razón de género y de tomar las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual.
- El I Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, que establece, en la disposición adicional primera (sobre política de género), que las universidades deben desarrollar las acciones necesarias e instrumentar mecanismos que favorezcan la igualdad de género en la institución. En la disposición adicional segunda (sobre acoso sexual y acoso moral o psicológico), dictamina que las universidades deben establecer un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso, y deben introducir mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas y el acoso sexual de su personal. Por otro lado, señala que es necesario: detectar grupos de riesgo y sectores afectados, establecer indicadores, hacer un análisis de frecuencias y conocer las consecuencias negativas para la salud de la persona acosada; establecer programas de acogida para el personal en que se haga explícita la política contra el acoso de la correspondiente universidad, y promover la formación e incidir en las cuestiones que fomenten un clima laboral contrario al acoso.
- El Real decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- El 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.
- El Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículos 8.13 y 8.13 bis).
- El Decreto 243/1995, de 27 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la Generalitat de Cataluña.
- El Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, que recoge, en el artículo 4, la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, entre otros. Además, en el capítulo xv, respecto a los servicios de atención al estudiante, recoge el asesoramiento psicológico y en materia de salud, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Este protocolo se adopta en coordinación con los instrumentos que tiene la UAB para garantizar un entorno libre de acoso, regulados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona de 17 de julio de 2008, por el cual se aprueba la Política para la dignidad de las personas, donde se recoge el procedimiento de actuación de la Comisión de Intervención y Resolución de Casos de Acoso (CIRCA), comisión delegada del Comité de Seguridad y Salud para la intervención y la resolución de casos de acoso, en todas sus modalidades, que puedan afectar al personal de la UAB (PDI y PAS).

Este protocolo se enmarca en el eje 5. *Promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género* del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB.

CAPÍTULO I. COMPROMISOS, FINALIDADES, DEFINICIONES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Artículo 1. Compromisos de la Universitat Autònoma de Barcelona

La UAB considera el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista como comportamientos reprobables en todas sus formas (artículo 3 de la Ley 17/2020), por lo que se compromete a realizar un abordaje integral:

- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso o de violencia machista, en todas las formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso y la violencia machista a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Denunciar e investigar, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso, de violencia machista en todas sus formas (artículo 3 de la Ley 17/2020).
- Acompañar y asesorar y velar por la protección de las víctimas de acoso o de violencia machista y a las personas que las apoyan.

Estos compromisos son públicos y se comunican a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 2. Objetivos

Este protocolo tiene como objetivos:

- a) Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia machista entre los miembros de la comunidad universitaria.
- b) Establecer unas pautas de actuación ante una denuncia relacionada con las conductas mencionadas, y, si procede, adoptar las medidas preventivas o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo.
- c) Establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

Artículo 3. Definiciones

3.1. Conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

- a) Se entiende por *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y la

libertad de una mujer o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (artículo 5.b) de la Ley 5/2008, modificado por la Ley 17/2020).

- b) Se entiende por *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento no deseado, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la mujer, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo de las mujeres por el hecho de serlo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte la promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres (artículo 5.a) de la Ley 5/2008, modificado por la Ley 17/2020). Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias relacionadas con el sexo, como las que se producen por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (por ejemplo, un cambio de horario, cambio de funciones o de lugar de trabajo).
- c) Se entiende por *acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género* cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género 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 crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (ley 11/2014).

3.2. Conductas de violencia machista

Partiendo de la definición de las formas de violencia machista de la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, este protocolo se puede activar ante la concurrencia de alguna de las conductas siguientes:

- a) **Violencia física:** comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- b) **Violencia psicológica:** comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, menoscabo, menosprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia machista también se puede llevar a cabo a través de la amenaza o la causación de violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la mujer, especialmente a los hijos e hijas u otros familiares que convivan o tengan una relación directa, que se dirija a afligir a la mujer. También incluye la violencia ambiental, que se lleva a cabo por medio del ejercicio de la violencia sobre bienes y propiedades de la mujer, con valor económico o sentimental, o sobre los animales con los que tiene un vínculo de afecto, con la finalidad de afligirla o de crear un entorno intimidatorio.
- c) **Violencia sexual:** comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directamente o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que haya entre la mujer y el agresor o agresores.
- d) **Violencia obstétrica y vulneración de derechos sexuales y reproductivos:** consiste en impedir o dificultar el acceso a una información veraz, necesaria para la toma de decisiones autónomas e

informadas. Puede afectar a los diferentes ámbitos de la salud física y mental, incluyendo la salud sexual y reproductiva, y puede impedir o dificultar a las mujeres tomar decisiones sobre sus prácticas y preferencias sexuales, y sobre su reproducción y las condiciones en las que se lleva a cabo, de acuerdo con los supuestos incluidos en la legislación sectorial aplicable. Incluye la esterilización forzada, el embarazo forzado, el impedimento de aborto en los supuestos legalmente establecidos y la dificultad para acceder a métodos contraceptivos, los métodos de prevención de infecciones de transmisión sexual y del VIH, y los métodos de reproducción asistida, y también las prácticas ginecológicas y obstétricas que no respeten las decisiones, el cuerpo, la salud y los procesos emocionales de la mujer.

- e) **Violencia económica:** consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijos o hijas, en el impago reiterado e injustificado de pensiones alimentarias estipuladas en caso de separación o divorcio, en el hecho de obstaculizar la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja y en la apropiación ilegítima de bienes de la mujer.
- f) **Violencia digital:** consiste en los actos de violencia machista y misógina en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o fóruns, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios parecidos que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres. Estos actos causan daños psicológicos y, incluso, físicos; refuerzan estereotipos, dañan la dignidad y la reputación; atentan contra la privacidad y la libertad de obrar de la mujer; le causan pérdidas económicas, y obstaculizan su participación política y su libertad de expresión.
- g) **Violencia de segundo orden:** consiste en la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que dan apoyo a las víctimas de violencia machista. Incluye los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres en situación de violencia machista.
- h) **Violencia vicaria:** consiste en cualquier tipo de violencia ejercida contra los hijos e hijas con la finalidad de provocar daño psicológico a la madre.

3.3 Aquellas conductas que se puedan considerar un delito se trasladan al Ministerio Fiscal, con el consentimiento de la persona afectada. Si se trata de un delito público la Universidad lo traslada al Ministerio Fiscal informando previamente a la persona afectada.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

4. 1. **Ámbito de aplicación material.** Este protocolo se aplica a cualquiera de las conductas definidas en el artículo 3 que se produzcan por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes de correo, redes sociales, whatsapps, etc.).

4.2. **Ámbito de aplicación subjetivo.** Este protocolo se aplica a:

a) Todo el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria con la UAB y todo el alumnado de la UAB. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo del PAS, del PDI o del alumnado de la UAB, por la razón que sea, este protocolo es igualmente aplicable,

siempre que el autor o autores de la conducta continúen formando parte del personal de la comunidad universitaria y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de estar vinculada a la UAB.

b) El personal de las empresas externas contratadas por la UAB y que presten sus servicios en las dependencias de la Universidad, siempre que una de las personas implicadas en los hechos pertenezca a los colectivos indicados en el apartado a. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales recogidas en la Ley 31/1995 y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley mencionada, se debe informar a las empresas externas de la existencia de este protocolo. Cuando se produzca un conflicto entre el personal de la UAB y el personal de una empresa externa contratada, debe haber comunicación recíproca del caso, con el fin de que cada una de las partes aplique su respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras o disciplinarias que considere convenientes.

c) Aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la Universitat Autònoma de Barcelona, siempre que la persona denunciada forme parte de la comunidad universitaria.

Todas las personas afectadas recibirán apoyo y acompañamiento psicológico del Observatorio para la Igualdad de la UAB.

4. 3. **Ámbito de aplicación territorial:** la conducta debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la UAB, es decir, dentro de cualquier espacio del campus o de las instalaciones universitarias, o bien fuera de las instalaciones universitarias cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la UAB o cuando la conducta esté vinculada a una relación derivada de la actividad laboral o académica.

Artículo 5. Órganos y unidades responsables

Todos los órganos, unidades, servicios y estructuras de las Universidades son responsables de velar por el respeto a los derechos humanos y de comunicar todas las situaciones que se puedan producir y que son objeto de regulación en este protocolo en los órganos y unidades responsables.

Los siguientes órganos y unidades son responsables, según sus competencias, de hacer efectivo el contenido previsto en este protocolo:

- Rector o rectora: es el órgano competente para incoar y resolver todos aquellos procedimientos que correspondan, iniciados a través de este protocolo, con el fin de investigar conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y violencia machista y, si procede, determinar, con posterioridad, la responsabilidad disciplinaria correspondiente.
- Secretario o secretaria general: debe dar traslado de los hechos al Ministerio Fiscal cuando la conducta pueda constituir un delito.
- Observatorio para la Igualdad de la UAB: se encarga de la acogida, acompañamiento y apoyo en la activación del Protocolo. El Observatorio debe elaborar un informe anual sobre las denuncias presentadas y las medidas adoptadas (de prevención, de apoyo y acompañamiento y del procedimiento de actuación) que se deben presentar al Claustro.

- Comisión Técnica Asesora (CTA): órgano colegiado de carácter estable que ejerce las funciones descritas del presente protocolo.

La CTA está integrada por los siguientes miembros:

- El director o directora del Observatorio para la Igualdad, o la persona que delegue, que tiene carácter nato y que ostentará la presidencia.
- El jefe o la jefa de Gabinete Jurídico, o la persona que delegue, que actúa como secretario o secretaria, que tiene carácter nato.
- El jefe o la jefa del área de Prevención y Asistencia, o la persona que delegue, que tiene carácter nato.
- Una persona trabajadora de la UAB con experiencia acreditada en la prevención y el trato de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y violencia machista, designada por los organismos unitarios (juntas y comités) del personal de la UAB, que nombra al rector por un periodo de dos años, que actuará cuando en los hechos esté implicada una persona perteneciente al colectivo del PDI o el PAS.

Adicionalmente, cuando así lo aconseje la situación, la CTA podrá ser asistida por un psicólogo o psicóloga especialista en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia machista que nombre el rector o rectora.

La CTA debe realizar al menos una reunión anual, a la que deben asistir los delegados de Prevención y la Gerencia, y que debe de tratar los contenidos siguientes: control de la aplicación efectiva del Protocolo, valoración de las medidas implementadas en relación con el procedimiento de actuación y, si procede, propuesta de modificaciones o mejoras de estas medidas. Estos contenidos los debe recoger el o la secretaria de la CTA en un documento de evaluación que se debe hacer llegar al Observatorio para la Igualdad de la UAB con el fin de incorporarlo en el informe anual sobre el Protocolo.

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA MACHISTA

Artículo 6. Medidas preventivas

La UAB debe realizar actuaciones de prevención, formación y sensibilización en relación con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y la violencia machista, con el objetivo de erradicar por completo estos tipos de conductas del entorno universitario y contribuir a sensibilizar la comunidad universitaria. Para hacerlo, se plantean las medidas siguientes:

- a) Desarrollar una estrategia de comunicación, con el objeto de que este protocolo sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria.
- b) Hacer campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a toda la comunidad universitaria: elaborar documentos divulgativos, organizar jornadas y campañas anuales, etc.
- c) Implantar programas formativos específicos dentro de los planes de formación de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria:
 - Elaborar un programa de seminarios específicos para los diferentes colectivos de la comunidad universitaria con contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad sexual y la no discriminación.

- Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso para todas las personas que desarrollan tareas de gestión y de dirección de equipos de trabajo, del PDI y del PAS, y de los colectivos de estudiantes.
- Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso dirigidos a todos los representantes del personal y delegados de curso.
- d) Implantar un programa de formación continuada para las personas que integran la CTA, o las personas que estas deleguen.
- e) Elaborar y publicar informes sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus consecuencias. Concretamente, se debe crear una base de datos interna donde se recojan, anónimamente y sin referencias a datos de carácter personal, todas las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones. Esta función la debe desarrollar el Observatorio para la Igualdad de la UAB.
- f) Valorar en los concursos de contratación pública aquellas empresas que dispongan de un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- g) Promover mecanismos para que las empresas proveedoras, personas usuarias de servicios y personal trabajador externo que desarrollen el trabajo dentro de la UAB conozcan el Protocolo, en conformidad con las estipulaciones de lo que prevé la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO III. MEDIDAS DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS

Artículo 7. Medidas de apoyo

La Universidad dispone de varios servicios y unidades que pueden actuar en primera instancia ante casos de acoso o violencia machista:

- El Observatorio para la Igualdad de la UAB es el órgano responsable de hacer una primera acogida y de informar sobre todos los servicios de los que la Universidad dispone para ofrecer apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, y sobre los derechos que la legislación vigente les otorga. Así mismo, el Observatorio asume la coordinación entre los servicios y las unidades para facilitar el abordaje integral en todos los casos.
- El Servicio de Seguridad y Vigilancia se encarga de la activación de medidas preventivas de protección y apoyo en la formalización de la denuncia.
- El Servicio Asistencial de Salud (SAS) se encarga de la atención médica.
- La Unidad de Psicogénero del Servicio de Psicología y Logopedia de la Facultad de Psicología se encarga de la atención psicológica especializada.
- El Área de Prevención y Asistencia de la UAB orienta al PAS y al PDI en la activación y el desarrollo de los protocolos.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Artículo 8. Principios de actuación

Los principios que rigen el procedimiento administrativo que se inicie con motivo de una denuncia por el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y violencia machista, son:

8.1. Audiencia, imparcialidad y contradicción: el procedimiento de actuación debe garantizar la audiencia, el trato justo y la defensa de todas las personas que estén implicadas, que pueden ser

acompañadas por la persona que escojan, incluidos agentes sociales o asesores legales, si así lo consideran oportuno.

8.2. Protección de la dignidad de las personas implicadas: la Universidad debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo las personas denunciadas, apoyándolas en las diferentes fases del procedimiento.

8.3. Confidencialidad: el procedimiento de actuación, y la documentación que forma parte de él, es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros de la CTA, así como todas las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con el mismo y tienen la obligación de mantener la confidencialidad. En caso de incumplimiento de la obligación de confidencialidad deben adoptarse las correspondientes medidas disciplinarias.

8.4. Diligencia debida y celeridad: el proceso de recopilación de información debe hacerse con la máxima celeridad posible y con la máxima sensibilidad y respeto de los derechos de cada una de las personas implicadas. La investigación y la resolución del conflicto deben llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible, respetando las garantías. En todo caso, el plazo para resolver las actuaciones previstas en este protocolo no puede exceder los dos meses, a partir del día de presentación de la denuncia correspondiente, exceptuando los casos que requieran más tiempo porque son de una complejidad excepcional.

8.5. Principio de responsabilidad: Cada persona responde por sus actos y sus decisiones y tiene que asumir las consecuencias que se derivan de estos.

8.6. Protección ante posibles represalias: se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo, excepto en los casos en los que estas personas actúen de mala fe, donde se pueden derivar responsabilidades disciplinarias.

8.7. Principio *non bis in idem*: No puede sancionarse a una misma persona dos veces por el mismo hecho, como tampoco pueden concurrir dos procedimientos con un mismo objeto.

Artículo 9. Derechos de la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o de violencia machista y de la persona denunciada

Las actuaciones de la Universidad Autònoma de Barcelona que se inicien como consecuencia de una denuncia por actos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o de violencia machista, garantizaran los siguientes derechos:

9.1. Derechos de la víctima

- a) Recibir información sobre las actuaciones iniciadas como consecuencia de la denuncia.
- b) Estar acompañada por alguien de confianza o por asistencia letrada a lo largo de todo el proceso, así como por un intérprete cuando se trate de una persona que no comprenda o hable el catalán o castellano.
- c) A recibir acompañamiento jurídico de la Universidad.

- d) Ser citada y escuchada.
- e) Recibir un trato justo.
- f) Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- g) Recibir copia completa de la documentación del expediente.
- h) Recibir información de la resolución del expediente.

9. 2. Derechos de la persona denunciada

- a) Recibir información sobre las actuaciones iniciadas como consecuencia de la denuncia.
- b) Estar informada de la denuncia.
- c) Ver respetada la presunción de inocencia.
- d) Ser citada y escuchada.
- e) Estar acompañada por alguien de confianza o por asistencia letrada a lo largo de todo el proceso.
- f) Recibir notificación de las medidas cautelares de prevención adoptadas.
- g) Recibir copia completa de la documentación del expediente.
- h) Recibir comunicación de la resolución del expediente.

Artículo 10. Iniciación de actuaciones

10.1. La actuación contra actitudes previstas en el artículo 4.1 de este protocolo se inicia por la denuncia dirigida al rector o rectora por parte de la persona afectada o de cualquier persona de la comunidad universitaria que haya tenido conocimiento directo o indirecto de los hechos que motivan la denuncia. La denuncia se presenta en el Registro General de la Universidad o al Registro del Observatorio para la Igualdad de la UAB con la inscripción posterior en el Registro General de la Universidad.

Los miembros de la comunidad universitaria que formen parte de los colectivos de PDI y PAS alternativamente, pueden optar por iniciar el procedimiento de actuación de la CIRCA regulado por el acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2008, por el que se aprueba la Política para la dignidad de las personas y las actuaciones de intervención en los casos de acoso laboral.

10.2. La solicitud debe acompañarse de un sobre cerrado con la relación de los hechos que la motivan y la solicitud de inicio de actuaciones contra las conductas identificadas en el artículo 4.1 del presente protocolo. Se adjuntan los modelos correspondientes en los anexos I y II.

10.3 En vista de la solicitud presentada, el jefe de Gabinete Jurídico o la persona en quien haya delegado para asistir a la CTA actuará como investigador o investigadora. La persona designada investigadora valora si hay indicios de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género o de violencia machista a partir de la relación de los hechos. En caso de que se inicien actuaciones y estas hagan referencia a una persona de una empresa externa, se debe comunicar a la empresa.

Artículo 11. Actuaciones para determinar las conductas

La persona designada como investigadora, debe valorar la denuncia en el plazo máximo de diez días hábiles desde la fecha de entrada de la solicitud en el Registro General de la UAB y, en función de los hechos, propone a la CTA para que decida entre alguna de las siguientes alternativas:

- Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia, o sus responsables, no han quedado suficientemente determinados.
- Denunciar los hechos que motivan la denuncia en el Ministerio Fiscal.
- Iniciar el procedimiento disciplinario cuando los hechos objeto de denuncia puedan constituir una falta leve, grave o muy grave, de acuerdo con la normativa aplicable.
- Adoptar medidas correctoras o protectoras que crea convenientes.
- Poner en conocimiento del Observatorio para la Igualdad aquellos hechos que no constituyen acoso, pero sí un comportamiento sexista, discriminatorio o que vulnere la dignidad personal, para que articule las vías de solución posibles.
- Archivar las actuaciones.

Artículo 12. Ordenación de las diligencias de investigación

12.1. La CTA ordenará la práctica de cuantas diligencias de investigación sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, de aquellos principios de prueba que puedan conducir para el esclarecimiento de los hechos.

Como primeras actuaciones, se procederá a escuchar y atender la persona afectada y tomarle declaración, y de poner en funcionamiento, si procede, los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios. También se procederá a recibir la declaración a la persona denunciada y a llevar a cabo las diligencias que se deducen de la denuncia que motivó el inicio de las actuaciones y de aquello que los declarantes hayan alegado en sus declaraciones.

12.2. En el ejercicio de sus funciones, la persona investigadora se asiste de un psicólogo o psicóloga especialista en materia de acoso sexual y también puede pedir los informes necesarios y solicitar, si procede, la colaboración de quien pueda corresponder para llevar a cabo sus actuaciones. Toda la comunidad universitaria tiene la obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando toda la documentación e información que sean necesarias.

12.3. La persona investigadora velará en todo el proceso por la confidencialidad de los datos y de las informaciones obtenidas, a excepción de aquellas que, por razón de lo que prevé este protocolo, se deban comunicar a terceras personas. Por lo que respecta al tratamiento de los datos de carácter personal se tiene en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos.

Artículo 13. Medidas cautelares

Teniendo presente las circunstancias de cada caso, la CTA puede proponer al rector o rectora la adopción de medidas cautelares para evitar el contacto o la dependencia académica u orgánica entre la persona afectada y la persona denunciada, así como facilitar el acompañamiento de la persona afectada.

Las medidas cautelares que se adopten no prefiguran en ningún momento el resultado final de ninguna actuación encauzada. No se pueden adoptar medidas que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos.

En todo caso, estas medidas se extinguen con la eficacia de la resolución que pone fin a las actuaciones substanciadas.

Artículo 14. Finalización de las actuaciones realizadas como consecuencia del artículo 11.1) del presente protocolo

14.1. La CTA remitirá el informe final al rector o rectora, que, en uso de sus competencias, puede resolver:

- a) Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia, o sus responsables, no han quedado suficientemente determinados.
- b) Finalizar las actuaciones con la adopción de las medidas correctoras y protectoras que crea convenientes (por ejemplo, un cambio de horario o de grupos definitivos, reordenación de espacios de trabajo, acompañamiento de la víctima el tiempo que haga falta, etc.).
- c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda cuando las actas de instrucción (declaraciones de la víctima, de la persona denunciada y de los testimonios, informes y otros medios de prueba) realizados por la CTA sean indiciarios de que los hechos objeto de denuncia pueden constituir una falta leve, grave o muy grave, de acuerdo con la normativa aplicable.
- d) Archivar las actuaciones. En caso de que se determine mala fe de la denuncia o aportación de datos y testimonios falsos, el rector o rectora puede iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario.
- e) Presentar denuncia de los hechos que motivan la denuncia al Ministerio Fiscal para poder ser constitutivos de delito.

14.2. La UAB ordenará la adopción de las medidas previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales, para la coordinación de actividades empresariales (Ley 31/1995), cuando la persona contra la que se ha dirigido la queja forme parte de una empresa externa colaboradora o contratista de la UAB.

Artículo 15. Duración del procedimiento

Las actuaciones encauzadas como consecuencia de la denuncia del artículo 10 del presente protocolo tienen una duración máxima de dos meses desde que se presenta la solicitud al Registro General de la UAB y finaliza con la resolución del rector o rectora. Este plazo se puede prorrogar de manera excepcional, cuando la particular complejidad del caso lo exija.

Artículo 16. Seguimiento

En la resolución se deberá especificar, si procede, las indicaciones y plazos para notificar y acreditar el cumplimiento de las medidas o actuaciones establecidas.

Corresponde al Observatorio para la Igualdad efectuar el seguimiento de los casos en los que se haya intervenido.

Artículo 17. Archivo y custodia del expediente

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, corresponderá al Gabinete Jurídico el archivo y custodia del expediente.

Disposición transitoria

Mientras no se adapte al Reglamento de la Comisión de Intervención y Resolución de Casos de Acoso (CIRCA) aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2008 en las previsiones contenidas en este Protocolo, en el supuesto de que las actuaciones se inicien a través de la mencionada CIRCA, el presidente o presidenta de esta derivará los casos específicos de acoso sexual o por razón de género a la CTA para su investigación técnica y especializada.

Una vez la CTA finalice sus actuaciones, remitirá a la CIRCA el informe técnico, que tendrá carácter preceptivo, para que esta ratifique o no las medidas propuestas en un plazo máximo de 10 días.

Disposición final primera

Este protocolo entra en vigor al día siguiente de que lo apruebe el Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Disposición derogatoria

Con la aprobación de este Protocolo queda derogado el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2018.

Anexo I

AL RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

(Escrito que debe presentarse al Registro General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompañado de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la solicitud)

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA ASESORA

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la UAB:

Se adjunta, a esta solicitud, un sobre cerrado con la descripción de los hechos que motivan la intervención de la Comisión Técnica Asesora.

Firma:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha:

Anexo II

(Documento que debe entregarse dentro de un sobre cerrado en el Registro General de la Universidad Autònoma de Barcelona junto con la solicitud de intervenci3n de la Comisi3n T3cnica Asesora)

COMUNICACI3N DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCI3N DE LA COMISI3N T3CNICA ASESORA

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Direcci3n postal:

Correo electr3nico:

Tel3fono:

Vinculaci3n con la UAB:

DATOS DE LA PERSONA RESPECTO A LA QUE SE PIDE LA INTERVENCI3N

Nombre y apellidos:

Direcci3n postal *(si se conoce)*:

Correo electr3nico *(si se conoce)*:

Tel3fono *(si se conoce)*:

Vinculaci3n con la UAB:

EXPLICACI3N DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE LA COMISI3N T3CNICA ASESORA

Explique los hechos que motivan esta solicitud y que quiere poner en conocimiento de la Comisi3n T3cnica Asesora.

DOCUMENTACI3N ADJUNTA *(si procede)*

Adjunte, si procede, documentaci3n que fomente la petici3n.

OTRAS CONSIDERACIONES

Haga constar cualquier otra consideraci3n que creáis conveniente.

Firma:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha: