

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y ERRADICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA O ACOSO POR DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Aprobado en Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2024

## 1. PREÁMBULO

El 16 de febrero de 2023, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alcalá (UAH) aprobó el Reglamento por el que se establecen las *Normas de Convivencia de la UAH* con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario.

Una de las novedades más destacadas de esta normativa es el fomento de la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterar la convivencia, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Con la finalidad de prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso discriminatorio, y con la intención de actuar frente a posibles situaciones de violencia ejercida por diferentes motivos personales o circunstancias vitales diversas –más allá del acoso laboral y del acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, ya regulados en la UAH desde 2017, en sendos Protocolos–, la Disposición Adicional 2ª del *Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la UAH* habilita al Vicerrectorado de Estudiantes, Emprendimiento y Empleabilidad para coordinar la redacción de un Protocolo de prevención, actuación y erradicación de la violencia, discriminación y acoso por origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto:

1. Promover una **cultura de tolerancia cero** frente a cualquier conducta de discriminación, violencia o acoso por diversidad individual y/o estructural.
2. Establecer el procedimiento de actuación que contribuya a la **prevención, detección e intervención ante los conflictos de convivencia** que puedan llegar a derivar en supuestos de discriminación por diversidad.
3. Establecer un **procedimiento de actuación**, garantizando la asistencia y protección a las víctimas de:
  - a) Supuestos de **discriminación** que tengan origen en cualquier factor de diversidad (uno o varios) de la/s persona/s afectada/s: origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - b) Situaciones de **violencia física o verbal y por acción u omisión** que puedan ser constitutivas de **acoso** por los factores anteriores.

### 3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este Protocolo será de aplicación a todas las personas de la UAH que integran su comunidad universitaria, ya sea personal docente e investigador, personal técnico, de gestión y de administración y servicios, o estudiantado, tanto en sus relaciones recíprocas como en aquellas que mantengan con terceras personas por razón de su pertenencia a la Universidad, en cualquier espacio de los Campus, instalaciones o servicios universitarios y también fuera de los centros de la universidad siempre y cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad o servicio organizado por la UAH. Asimismo, será de aplicación en el espacio de Internet, entornos y aulas virtuales o en las redes sociales.

### 4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

1. El Protocolo de prevención, actuación y erradicación de discriminación, violencia o acoso por diversidad de la UAH se basa –desde un enfoque interseccional y una perspectiva multicausal– en los principios de legalidad, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y transparencia, ajustándose a los **siguientes criterios generales de actuación:**

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

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

- a) **Confidencialidad:** Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones de violencia o acoso y discriminación. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no pueden transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las Solicitudes de Intervención presentadas, en proceso de investigación o resueltas de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la solicitud, la persona responsable de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la/s persona/s supuestamente acosada/s como a la/s supuestamente acosadora/s, preservando así su identidad.
- b) **Diligencia y celeridad:** Las actuaciones que procedan se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- c) **Protección de la dignidad de las personas afectadas y su derecho a la intimidad:** Se protegerá el derecho a un trato respetuoso, digno e inclusivo a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato.
- d) **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por lo dispuesto en el Reglamento Europeo 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

### 5. DEFINICIONES

Este Protocolo condena y rechaza el racismo, la xenofobia, la aporofobia y cualquier otra segregación provocada por las causas en que puede tener origen una discriminación.

A los efectos del presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, y sin ánimo de exhaustividad, se definen, los siguientes términos:

1. **Conflicto de convivencia:** Consiste en la aparición de disputas y fricciones personales asiladas que convierten una relación interpersonal buena o neutra en otra negativa.
2. **Discriminación:**
  - a) **Directa:** Cuando una persona o grupo en que se integra haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable. Se considerará, expresamente, discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad; esto es, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
  - b) **Indirecta:** Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a una persona o grupo de personas.
3. **Discriminación por diversidad:** Cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato diferenciado por razón de origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
4. **Discriminación por asociación:** Cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato diferenciado como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familiar sobre la que concurra alguna causa de discriminación por diversidad.
5. **Discriminación por error:** Cuando una persona o un grupo de personas son objeto de trato diferenciado como consecuencia de una apreciación equivocada.
6. **Discriminación múltiple o interseccional:** Se considerará múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo. Será tratada como interseccional cuando la interacción o concurrencia de causas de discriminación generen una forma específica de discriminación.
7. **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Cuando una persona, grupo u organización provoca o mueve a otra persona a discriminar. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona esa actuación discriminatoria.
8. **Represalias discriminatorias:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que se está produciendo.
9. **Acoso por diversidad o acoso discriminatorio:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento o conducta hacia una persona, o a su pertenencia a un colectivo y/o grupo familiar, que se realice (verbal y/o físicamente) de forma sistemática y durante un tiempo prolongado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. En caso de utilización de tecnologías digitales estamos ante el ciberacoso. El acoso requiere, por un lado, la intencionalidad de hacer daño por parte del acosador o acosadores y, por otro, la repetición de los ataques a lo largo del tiempo.

## 6. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

La prevención es prioritaria en los casos de discriminación, acoso o violencia. La consolidación de la cultura de la igualdad, la inclusión y el buen trato en la Universidad de Alcalá es fundamental para favorecer el libre desarrollo de los derechos y libertades de las personas en el ámbito universitario, posibilitando una cultura de la paz y un entorno académico y profesional libre de agresiones físicas y/o psicológicas. Para ello, las medidas de prevención de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación por diversidad se podrán materializar en la UAH, a través de la Comisión de Convivencia y la Unidad de Atención a la Diversidad, cada una en el ámbito de sus competencias, así como cualquier otro órgano implicado, en:

- Campañas de sensibilización e información dirigidas a promover una cultura de “tolerancia cero” frente a cualquier forma de violencia, discriminación y acoso por origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito universitario, promoviendo la formación en igualdad, la no discriminación y el deber de respetar la diversidad y la dignidad de las personas.
- Garantizar el conocimiento de las normas de convivencia y del presente Protocolo, que se distribuirá para el conocimiento de todos los miembros de la comunidad universitaria, mediante su publicación permanente y accesible en la web de la Universidad y de la Unidad de Atención a la Diversidad y su Comunic@, así como a través de su publicidad en la Comisión de Convivencia, la Defensoría Universitaria, y el Consejo de Estudiantes.
- Atención a las consultas sobre el contenido del Protocolo con el fin de facilitar la resolución de cualquier duda sobre el procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de violencia, acoso y/o discriminación.
- Elaboración de planes de formación en materia de prevención de discriminación por diversidad y acoso o violencia (física o psicológica) por origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, dirigidos a los distintos colectivos de la comunidad universitaria, estableciendo el marco formal para identificar dichas situaciones, con el fin de evitar que se produzcan.
- Constituir en los Centros un Punto Seguro de información. La tarea de acompañamiento y orientación a las personas que se sientan violentadas, discriminadas y/o acosadas será desempeñada por una persona designada por la Junta de Facultad o Junta de Centro, a propuesta de la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad, entre el colectivo estudiantil, PAS o PDI de cada titulación. En fases iniciales del potencial conflicto de convivencia por diversidad deberá fomentar o promover el papel de la Comisión de Convivencia en su labor mediadora, así como las funciones arbitrales de la Defensoría Universitaria. Y en los casos en que, a su juicio, la conflictividad sea de mayor alcance, dicha persona actuará como mero enlace de derivación a la Unidad de Atención a la Diversidad e implementación del presente Protocolo.
- Protección de las víctimas: La UAH adoptará las medidas que estime oportunas para garantizar el derecho a la protección de las personas discriminadas. Se promoverá el respeto a las manifestaciones de la diversidad, el derecho a la salud mental, y el bienestar personal.
- Estudiar el establecimiento en la UAH de medidas de acción positiva (obligaciones normativas, convencionales o pactadas), como diferencias de trato temporales orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social por razones de diversidad.

- Fomentar la formación, sensibilización y concienciación en diversidad y no discriminación para la comunidad universitaria y la sociedad mediante actividades y objetivos específicos en todos los ámbitos de la vida, más allá del universitario.

## 7. COMPETENCIAS

1. La **Comisión de Convivencia** es el órgano competente principal para la aplicación de las medidas de prevención y actuación de este Protocolo en el caso de un posible conflicto de convivencia en base a una discriminación por diversidad (o de cualquier otra índole, tal y como se recoge en el artículo 5.2 del Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la UAH), a través de la Presidencia de la misma, sin perjuicio de las competencias propias del Defensor Universitario y en coordinación con la Unidad de Atención a la Diversidad y Unidad de Igualdad, en el caso de que sea preciso.

2. La **Unidad de Atención a la Diversidad** es el órgano competente principal para la aplicación de este Protocolo de prevención, actuación y erradicación de violencia y acoso por diversidad, a través de la Dirección de la misma, que desempeñará su función a los efectos del presente protocolo en coordinación con la Unidad de Igualdad o el Servicio de Prevención, en su caso, para los casos de discriminación múltiples e interseccional que se encuentren bajo el amparo de su actuación y protocolos o planes específicos. Y se podrá ver asistida por la Comisión Técnica y de Garantías, prevista en el Punto 8 de este Protocolo.

3. El *Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la Universidad de Alcalá* establece como reprochable cualquier situación de violencia, acoso o discriminación por diversidad, así como los conflictos que pudieran originar las actitudes discriminatorias que dificulten la convivencia universitaria e imposibiliten la equidad y la inclusión (arts. 11 y 12). Y dispone que la Unidad de Atención a la Diversidad ofrecerá un servicio especializado de apoyo y asesoramiento con el objeto de impulsar el desarrollo, coordinación y evaluación de todas aquellas actuaciones adoptadas en y desde la Universidad de Alcalá que favorezcan la plena inclusión de las personas de la comunidad universitaria con diversidad (art. 18.5).

4. Sin perjuicio de las competencias ya atribuidas a la Comisión de Convivencia en la citada norma reglamentaria (art. 5.2 y 6), la Unidad de Atención a la Diversidad podrá recibir las quejas o denuncias, atenderá las consultas y prestará asesoramiento a cualquier miembro de la comunidad universitaria, para orientar sobre los recursos de mediación existentes o procedimientos disciplinarios, según el caso. La Comisión de Convivencia y la Unidad de Atención a la Diversidad llevarán a cabo un registro general de incidencias al efecto y un seguimiento individualizado de las personas presuntamente discriminadas o acosadas.

5. La Comisión de Convivencia, la Unidad de Atención a la Diversidad y los órganos implicados en la tramitación de los procedimientos previstos en este Protocolo deberán abstenerse de actuar en los casos en que existan procesos disciplinarios, judiciales o policiales en curso, sin que esto sea óbice para que puedan recomendar la toma de medidas urgentes y necesarias para todo lo relativo a la atención y apoyo que la/s persona/s afectada/s por la discriminación o el acoso pudiera/n precisar.

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1 CONSULTAS Y ASESORAMIENTO

Cuando se produzca un incidente que pueda ser constitutivo de un conflicto de convivencia o en caso de presenciar cualquier caso de violencia física o psicológica y/o acoso por cualquier causa, la persona afectada u otra que fuese conocedora podrá realizar una **consulta o solicitar asesoramiento**, respectivamente, a la Comisión de Convivencia –presencialmente previa cita, por teléfono o vía correo

electrónico<sup>1</sup>- y a la Unidad de Atención a la Diversidad o Unidad de Igualdad, en su caso, a través de su equipo de Dirección, presencialmente, por teléfono o vía correo electrónico<sup>2</sup>.

## 8.2 SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA ANTE UN CONFLICTO DE CONVIVENCIA

La puesta a disposición a la comunidad universitaria de mecanismo de resolución de conflictos en la etapa inicial de aparición del mismo es decisiva para lograr que esta actuación temprana elimine riesgos de conversión de estas acciones en situaciones de discriminación o acoso.

Estos mecanismos permiten que la parte afectada pueda dirigirse a una autoridad competente ante los primeros síntomas de conflicto sin tener que esperar a que se constituya la indeseable situación de discriminación o acoso en cualquiera de sus formas.

En este sentido, el art. 6 del *Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la Universidad de Alcalá* señala que la Comisión de Convivencia de la UAH es el órgano colegiado que tiene como finalidades, entre otras, velar por la convivencia pacífica en la Universidad de Alcalá, promover la utilización del mecanismo de mediación para intentar dar respuesta a los conflictos que pudieran plantearse entre los miembros de la comunidad universitaria y garantizar el correcto funcionamiento de la mediación (art.6).

En consecuencia, el Reglamento apuesta porque la parte afectada ponga en conocimiento de la Comisión de Convivencia los hechos que han alterado a la convivencia de modo que pueda llevarse a cabo el mecanismo de la mediación con el que intentar resolver el conflicto.

Esta consideración es compatible con que también haya comportamientos que desde el inicio puedan revestir apariencia delictiva o de falta disciplinaria por lo que el cauce adecuado no será la Comisión de Convivencia sino la denuncia en sede policial y/o judicial o en sede de inspección de servicios de la UAH, debiendo dicha Comisión derivarlos, en su caso, al órgano competente. No obstante lo anterior, la decisión de la víctima sobre la denuncia en otros cauces no afectará a medidas de prevención llevadas a cabo dentro de la propia Universidad.

No obstante, la opción del Reglamento por la mediación no significa que este mecanismo pueda imponerse a la parte por lo que, en todo caso, la parte está facultada para prescindir de la Comisión de Convivencia y dirigir su solicitud a la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad, a la Unidad de Igualdad o a Secretaría General, según el supuesto, pudiendo la Comisión competente inadmitir a trámite la solicitud si entiende que el caso no presenta caracteres de discriminación o acoso.

Por lo tanto, las solicitudes de intervención en relación con conflictos de convivencia, tendrán que dirigirse a la atención de la Presidencia de la Comisión de Convivencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2 del Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la UAH, por alguno de los siguientes medios: por correo electrónico, por Sede Electrónica, presencialmente en cualquiera de los cuatro puntos del Servicio de Registro de la Universidad de Alcalá, o por cualquiera de los lugares y formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas remitiendo el escrito de solicitud de intervención normalizado que se recoge en el **Anexo I de este Protocolo**.

<sup>1</sup> Rectorado, Plaza San Diego s/n. 28801-Alcalá de Henares (Madrid). Correo electrónico: [comision.convivencia@uah.es](mailto:comision.convivencia@uah.es)

<sup>2</sup> Rectorado, Plaza San Diego s/n. 28801-Alcalá de Henares (Madrid). **Teléfonos:** 918854058/4070/ **Correo electrónico:** [diversidad@uah.es](mailto:diversidad@uah.es)

Con el fin de garantizar la debida confidencialidad, la denuncia, comunicación o traslado de información deberá remitirse a la Presidencia de la Comisión de Convivencia mediante el Documento nº 2 (**Anexo II**) del Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la UAH.

Esta documentación deberá ir en sobre cerrado y ser entregada a los efectos de trasladarse a la Presidencia de la Comisión de Convivencia en cualquiera de los puntos del Servicio de Registro de la Universidad de Alcalá, o ser remitida por correo electrónico la Presidencia de la Comisión de Convivencia. Dicho sobre incluirá todos los documentos que el solicitante considere necesario aportar.

### **8.3 ACTUACIÓN ANTE UN SUPUESTO DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR DIVERSIDAD**

#### **8. 3.1 SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR DIVERSIDAD**

Se podrá formalizar la Solicitud de Intervención por escrito dirigido a **la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad**, como solicitud expresa, según modelo oficial (**Anexos III y IV**), que se podrá presentar por correo electrónico ([diversidad@uah.es](mailto:diversidad@uah.es)), por Sede Electrónica, presencialmente en cualquiera de los puntos del Servicio de Registro de la Universidad de Alcalá, o por cualquiera de los lugares y formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si la formulación de la Solicitud de Intervención fuera realizada verbalmente la Unidad de Atención a la Diversidad ofrecerá los medios para que la persona solicitante realice la solicitud por escrito en ese mismo momento. No se admitirán denuncias anónimas.

Desde el momento de la recepción de la consulta o de la solicitud de intervención, a efectos de proteger la privacidad y confidencialidad del proceso, la Unidad de Atención a la Diversidad asignará al caso un número de Expediente, con un código numérico identificativo. La denuncia o cualquier comunicación y toda la documentación que se genere durante el proceso, será custodiada y archivada en la Unidad.

El registro y centralización de datos se realizará de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos, mediante un programa de gestión específico de acceso seguro y restringido de la información. Todo el procedimiento se tramitará con estricto cumplimiento de la LOPDGDD 3/2018 y el RGPD 2016/679, con asesoramiento expreso de la unidad de Protección de Datos de la UAH.

#### **8.3.2 TRAMITACIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR DIVERSIDAD**

A la vista del escrito presentado y de las pruebas aportadas, y en un plazo no superior a **cinco días hábiles** desde su recepción la Dirección de la Unidad de la Atención a la Diversidad, tras un primer análisis del contenido de la solicitud podrá:

- A) **No admitir a trámite** dicha denuncia, cuando lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

Si a su juicio se estima que los hechos aún no son constitutivos de calificarlos como acoso y/o discriminación por diversidad, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá orientar a la persona denunciante, sobre el cauce de la mediación voluntaria, como solución preferente, a través de la Comisión de Convivencia o del arbitraje voluntario mediante la Defensoría Universitaria.

La persona denunciante una vez informada en este sentido podrá cursar petición expresa de actuación ante la Presidencia de la Comisión en los términos previstos en el *Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Alcalá* o a petición de las personas implicadas solicitar voluntariamente la actuación

arbitral del Defensor Universitario comprometiéndose a acatar el laudo conforme a lo dispuesto en el *Reglamento del Defensor Universitario*.

- B) **Admitir a trámite** el escrito de denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

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

### 8.3.3. ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR DIVERSIDAD

Admitida a trámite la denuncia, la **Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad** -en coordinación en su caso con la persona responsable de las Políticas de igualdad y diversidad en la UAH, así como con la Dirección de la Unidad de Igualdad-, iniciará de forma inmediata las actuaciones que estime convenientes con el fin de recabar la información necesaria para tener un mejor conocimiento de los hechos denunciados, y en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos, se solicitará la colaboración de los órganos con competencia en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, personal docente e investigador, y estudiantes, o del Consejo de Estudiantes. En todo caso, podrá solicitar la valoración o evaluación de la Comisión técnica y de garantías.

En el proceso de recopilación de información, que deberá efectuarse con la mayor celeridad posible, se actuará con la máxima sensibilidad y respecto a los derechos de cada una de las personas afectadas y cumpliendo con el deber de confidencialidad. A estos efectos, se podrán practicar las pruebas y entrevistas que se consideren oportunas; se dará audiencia a las personas afectadas (denunciante/es y denunciada/s), que podrán acudir acompañadas de su representación en la Universidad, y se podrá requerir la asistencia de otros servicios de la UAH que se estimen pertinentes a propuesta de la Comisión técnica y de garantías (Servicio de prevención o Gabinete Psicopedagógico, por ejemplo). Toda la comunidad universitaria estará obligada a colaborar en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

En los procedimientos en que las alegaciones de la persona que solicita la intervención de la Unidad de Atención a la Diversidad aporten indicios suficientes de discriminación y vulneración de Derechos Fundamentales -dando lugar a la inversión de la carga de la prueba- corresponderá, a la persona denunciada probar la ausencia de tal discriminación o violación de Derechos Humanos y la proporcionalidad de las medidas adoptadas o decisiones tomadas, por acción u omisión, que hayan podido vulnerar el principio de igualdad.

Cuando se produzca un caso de violencia, acoso o discriminación entre personal de la comunidad universitaria (PAS y PDI) y personal de una empresa externa contratada o subcontratada por la Universidad de Alcalá, se aplicará el procedimiento descrito en este protocolo, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las entidades afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. Si la situación de “discriminación por diversidad” tiene lugar entre el estudiantado de la UAH y el personal de una empresa externa, por analogía, también procederá la coordinación de actuaciones entre la Unidad de Atención a la Diversidad y la empresa. En ambos supuestos, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.



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

**A) Archivo de la denuncia.-** Corresponderá proponer al órgano competente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos (actualmente, Gerencia, Vicerrectorado de Estudiantes, emprendimiento y empleabilidad, o Vicerrectorado de Planificación académica y profesorado), el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, a la vista del Informe elaborado por la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad motivado por alguno de los siguientes supuestos, entre otros:

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

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

**B) Propuesta de remisión a la Comisión de Convivencia.-** En los casos en los cuales no fuese posible proponer la apertura de procedimiento disciplinario, por falta de indicios, pero que generan una objetiva situación de *conflicto de convivencia*, se propondrá la mediación, como medio alternativo de solución de esa situación de desencuentro -que se podrá llevar a cabo sin perjuicio de las funciones que confiere la normativa a la persona responsable de la Defensoría Universitaria- conforme a lo previsto en el *Reglamento de las Normas de Convivencia de la UAH* (arts. 32 y siguientes). La/s persona/s denunciante/s, una vez informada/s en este sentido, podrá/n cursar petición expresa de actuación ante la Presidencia de aquella Comisión.

**C) Incoación de expediente disciplinario.-** Si como resultado de las actuaciones practicadas la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad emitiese informe de valoración que concluyese proponiendo la incoación de expediente disciplinario, con carácter previo a su remisión al órgano competente de la Universidad de Alcalá será notificado a la/s persona/s denunciante/s y a la/s persona/s denunciada/s, para que por plazo común de cinco días hábiles formulen alegaciones, si lo estimasen conveniente.

Una vez finalizado dicho plazo, el informe de valoración definitivo podrá concluir -si es el caso, proponiendo la adopción de medidas correctoras-, bien el archivo, bien planteando la posibilidad de dirigirse a la Comisión de Convivencia, o bien ratificando la propuesta de incoación de expediente disciplinario.

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

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. COMISIÓN TÉCNICA Y DE GARANTÍAS FRENTE A LA VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR DIVERSIDAD

Se constituirá una Comisión técnica y de garantías para ocuparse de la evaluación y seguimiento de la aplicación del presente Protocolo -especialmente, de las medidas preventivas- y, si fuese necesario, asistir a la Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad en la valoración de las consultas o la evaluación de las denuncias sobre acoso y violencia oír diversidad, cumpliendo estrictamente con la regulación establecida en términos de confidencialidad y protección de datos que prevé este Protocolo. Así como

garantizar la prohibición de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso por diversidad.

La Comisión técnica y de garantías frente a la violencia, discriminación o acoso por diversidad estará compuesta por:

- Persona responsable de las Políticas de igualdad y diversidad de la UAH, o persona en quien delegue, que asumirá la Presidencia, y designará a la persona que ocupe la Secretaría.
- La Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad o persona en quien delegue.
- Persona que designe Gerencia, nombrando titular y suplente.
- Persona que designe el Vicerrectorado con competencia en materia de estudiantes, nombrando titular y suplente.
- Persona que designe el Vicerrectorado con competencia en materia de personal docente e investigador, nombrando titular y suplente.
- Persona que designe el Consejo de estudiantes, nombrando titular y suplente.
- Dos personas que designe la Comisión de convivencia, nombrando titular y suplente, siendo uno de ellos representante del estudiantado.

Los nombres y filiación de las personas que vayan a formar parte de la Comisión técnica y de calidad serán comunicados a la Unidad de Atención a la Diversidad a través del correo electrónico [diversidad@uah.es](mailto:diversidad@uah.es) en un plazo de diez días hábiles desde la entrada en vigor del presente Protocolo. Los cambios de titulares y suplentes se deberán notificar, a la mayor brevedad posible, cuando proceda el cambio a instancia de cada colectivo, por la misma vía.

La Dirección de la Unidad de Atención a la Diversidad, si considera que la consulta o la denuncia son de carácter urgente y naturaleza grave, una vez evaluado el incidente, podrá convocar a la Comisión (titulares y suplentes) con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas mediante correo electrónico. Si se emitiese informe técnico por parte de la Comisión, tendrá que elaborarse en un plazo máximo de tres días hábiles.

Desde su constitución, esta Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral, para hacer el seguimiento del Protocolo- previa información sobre los datos cuantitativos de los casos de violencia, acoso o discriminación por diversidad recibidos-, pudiendo sugerir a la Dirección de Atención a la Diversidad nuevas medidas de prevención o correctoras.

## ANEXO I. ESCRITO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA

### Datos de la persona solicitante

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- DNI:
- VINCULACIÓN CON LA UAH
- CENTRO DE TRABAJO O ESTUDIOS
- PUESTO DE TRABAJO O TITULACIÓN QUE CURSA
- TELÉFONO Y DIRECCIÓN DE CORREO DE CONTACTO:

**SOLICITA el inicio de las actuaciones oportunas conforme a la información Anexa (entregada en sobre cerrado en el Registro de la Universidad o remitida por correo electrónico a la Presidencia de la Comisión)**

En Alcalá de Henares, a

Firma:

### A LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

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

## ANEXO II. DENUNCIA, COMUNICACIÓN O TRASLADO DE INFORMACIÓN SOLICITANDO MEDIACIÓN

Este documento se presentará en sobre cerrado en el Registro de la Universidad o será remitida por correo electrónico a la Presidencia de la Comisión

### Datos de la persona solicitante:

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- DNI:
- VINCULACIÓN CON LA UAH
- CENTRO DE TRABAJO O ESTUDIOS
- PUESTO DE TRABAJO O TITULACIÓN QUE CURSA
- TELÉFONO Y DIRECCIÓN DE CORREO DE CONTACTO:

### Datos de la persona con la que se tiene el conflicto de convivencia:

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- VINCULACIÓN CON LA UAH

### Describa brevemente la situación por la que se solicita la mediación:

### Documentación que se adjunta:

### SOLICITO LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA PARA DERIVAR LA SITUACIÓN DESCRITA A MEDIACIÓN

En Alcalá de Henares, a de de 20

### A LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Los datos personales recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, la correcta tramitación de la misma, así como con fines estadísticos. La base legítima de dicho tratamiento es su consentimiento expreso, las obligaciones legales de la UAH en materia laboral, prevención de riesgos laborales y de violencia de género. Para el supuesto caso de ser necesario garantizar la seguridad jurídica y salvaguardar los derechos implicados en el procedimiento para su correcta resolución, con su petición consiente expresamente a que sus datos sean cedidos exclusivamente a las personas, Servicios o Unidades correspondientes implicados y/o encargados del procedimiento. Fuera de estos casos, sus datos no serán cedidos salvo los casos previstos legalmente y se conservarán durante el tiempo legalmente establecido y el necesario para cumplir con la finalidad descrita. No obstante, en todo caso, sus datos serán tratados con absoluta confidencialidad. El órgano responsable del tratamiento es la Secretaría General de la Universidad, ante quien se podrán ejercer los correspondientes derechos, mediante escrito dirigido a la Delegada de Protección de Datos (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico ([protecciondedatos@uah.es](mailto:protecciondedatos@uah.es)), adjuntando copia del DNI o equivalente. En caso de conflicto, se podrá plantear recurso ante la Agencia Española de Protección de Datos. Para una información más detallada puede consultarse la Política de Privacidad de la Universidad

**ANEXO III. FORMULARIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN****Datos de la persona solicitante**

Nombre y apellidos:

DNI:

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Puesto de trabajo o titulación que cursa: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto: **SOLICITA el inicio de las actuaciones oportunas conforme a la información Anexa (entregada en sobre cerrado)**

Alcalá de Henares, a de de 20

Fdo.:

**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.-**

*Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición, cancelación, limitación del tratamiento y portabilidad de sus datos, en los casos y con el alcance que establezca la normativa aplicable en cada momento mediante escrito dirigido a la Delegada de Protección de Datos de la Universidad de Alcalá (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico a la dirección [protecciondedatos@uah.es](mailto:protecciondedatos@uah.es), adjuntando copia del DNI o equivalente.*

**ANEXO IV. FORMULARIO DE DENUNCIA**

**Este documento se presentará en sobre cerrado en el Registro de la Universidad o será remitida por correo electrónico a la Dirección de la Unidad a la Diversidad**

**Datos de la persona solicitante**

Nombre y apellidos:

DNI:

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Puesto de trabajo o titulación que cursa: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

En condición de:

- Presunta víctima de una conducta de violencia y/o acoso por diversidad
- Testigo directo o que haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dicha/s conducta/s
- La representación, legalmente establecida, del personal o del estudiantado de la UAH, que haya tenido conocimiento de la/s referida/s conducta/s

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

**Tipo de acoso y/o violencia física o psicológica que denuncia**

Por origen nacional Pertenencia a grupo étnicoDiscapacidad Edad Estado de salud

Clase social Religión o convicciones

LenguaCualquier otra condición o circunstancia personal o social [*indicar cuál o cuáles*]:

**Datos de la persona contra quien se dirige la reclamación**

Nombre y apellidos:

Vinculación con la UAH: PDI  PAS Estudiante

Otros [*señalar entidad externa*]:

Centro de trabajo o estudios: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Puesto de trabajo o titulación que cursa:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.-**

*Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición, cancelación, limitación del tratamiento y portabilidad de sus datos, en los casos y con el alcance que establezca la normativa aplicable en cada momento mediante escrito dirigido a la Delegada de Protección de Datos de la Universidad de Alcalá (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico a la dirección [protecciondedatos@uah.es](mailto:protecciondedatos@uah.es), adjuntando copia del DNI o equivalente.*