



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS  
SEXUALES, EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN  
SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA  
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

**Aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2017**

**Modificado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 12 de diciembre de 2024**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS SEXUALES, EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

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

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

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

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

actuación en este sentido (art. 62).

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

Desde 2022, se han promulgado varias leyes que ponen el foco en la no discriminación y la tolerancia cero con las violencias y situaciones de acoso:

- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, que obliga a que las normas de convivencia aprobadas por cada universidad promuevan el respeto a la diversidad y la igualdad, y “la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, [...]” (arts. 3.2 a y c). En este sentido, las actuaciones frente a situaciones de violencia, discriminación o acoso deben regirse por los siguientes principios: enfoque de género, respeto y protección a las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción y prevención y prohibición de represalias (art. 4.4). Y la Universidad de Alcalá (en adelante UAH) aprobó, en este sentido, un Reglamento por el que se establecen las normas de convivencia [aprobado en Consejo de Gobierno de 16/02/2023].
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que nadie podrá ser discriminado por razón de sexo, orientación o identidad sexual, o expresión de género, entre otros (art. 2) y considera vulneraciones del derecho a la igualdad la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento

de deberes (art. 4). El Consejo de Gobierno de la UAH aprobó el 21 de marzo de 2024 un Protocolo de prevención, actuación y erradicación de discriminación, violencia o acoso por diversidad.

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, prevé la obligación de las administraciones públicas, de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales, también en el ámbito digital y de la comunicación (arts. 9 y 10); e impone, a todas las administraciones educativas, incluido el ámbito universitario, en el ámbito de sus competencias, el deber de promover la aplicación, actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales (art. 19) que, además, deben también impulsar actividades continuadas de prevención y sistemas de detección precoz e intervención para casos de violencias sexuales. Así mismo, deben asegurar una actuación global, coordinada e integral de las distintas administraciones públicas y servicios implicados, garantizando la actividad probatoria en los procesos que se sigan (art. 59.1).
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la obligación de dotarse de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI para empresas con más de cincuenta trabajadores (art. 15). De igual forma, establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, “elaborarán protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico, para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans” (art. 61) y “garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en

esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva”, adoptando métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articulando medidas adecuadas para su cese inmediato (art. 62). Asimismo, obliga a las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, a garantizar una atención integral y especializada a las personas víctimas de violencia basada en la LGTBifobia (art. 68).

- Por último, el art. art. 46.2.l de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, encomienda al Consejo de Gobierno de cada universidad “elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación”.

En lo que respecta al ámbito laboral, el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce como derechos de las personas trabajadoras por cuenta ajena el de no ser discriminadas directa o indirectamente y el respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo u orientación sexual (art. 4.c) y e). Asimismo, el artículo 17 del ET, bajo la rúbrica de “No discriminación en las relaciones laborales”, prohíbe situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y establece responsabilidades para las empleadoras que no tomen medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI. También se contempla, como causa de despido disciplinario, el acoso por orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo (Art. 54.2. g ET).

Por otra parte, en el artículo 14.h) e i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se reconocen a todo empleado público los derechos al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral; y a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, el artículo 52 del EBEP, entre los deberes de los empleados públicos, establece que han de actuar con sujeción, entre otros, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y en cuanto al régimen de infracciones y sanciones en esta

materia, en su artículo 95.2 se tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual, identidad sexual o características sexuales, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el sexual o moral.

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

Este marco jurídico hace necesario que la Universidad de Alcalá, como institución que respeta los derechos y las libertades de todas las personas, establezca el presente *Protocolo*, revisando y actualizado el que ha estado vigente desde 2017, con el fin de favorecer la igualdad real y efectiva en el ámbito universitario, mediante una serie de actuaciones dirigidas a prevenir, detectar y erradicar cualquier tipo de violencia y conducta discriminatoria o de acoso en la Universidad, y promover la formación en valores que fomenten un clima de respeto a los derechos y la dignidad de las personas que integran la comunidad universitaria.

Asimismo, se cumple con uno de los compromisos recogidos en el *II Plan de Igualdad de oportunidades para el personal de la UAH*, aprobado por la Comisión Negociadora y Redactora el 24 de marzo y ratificado por el Consejo de Gobierno, en su sesión de 22 de junio de 2023. En particular, en relación con su Eje nº 5 sobre “Prevención de la violencia de género, violencia o acoso sexual y acoso por razón de sexo”, de entre cuyas acciones cabe destacar el fortalecimiento del Punto Violeta ya existente en el CRAI-Edificio Cisneros mediante la designación, a propuesta de la Comisión de igualdad, de PDI responsable en la Facultad o Centro de actuar contra la violencia de género, agresión sexual o acoso. Será la persona de referencia a la que poder acudir buscando información, orientación o ayuda, y ser derivada a la Unidad de igualdad-UAH u otros recursos, si es el caso.

Por último, el presente Protocolo se entiende como una norma de convivencia, a los efectos de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria y del citado Reglamento por el que se establecen las normas de convivencia de la Universidad de Alcalá, de obligado cumplimiento para toda la comunidad universitaria (estudiantado, Personal Docente e Investigador y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico

de vinculación con la universidad).

## **I. OBJETO**

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

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

## **III. CONCEPTOS**

A los efectos del presente Protocolo, se atenderá a las siguientes definiciones legales:

- **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; art. 3.d de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; art. 1.9 Ley 2/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid y art. 3.i de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de acoso por razón de sexo (art. 7.2 de la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Agresión sexual: cualquier comportamiento que suponga un atentado contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Solamente se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona (art. 178.1 del Código Penal). En todo caso, se considerará que existe agresión sexual cuando el acto de naturaleza sexual se realice empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y lo que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (art. 178.2 del Código Penal).
- Violencia sexual: El artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual define la violencia sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual, también a través de medios tecnológicos.

En todo caso se consideran violencias sexuales:

- los delitos contra la libertad sexual previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: agresiones y acoso sexual, exhibicionismo, provocación sexual prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores,
  - la mutilación genital femenina,
  - el matrimonio forzado,
  - el acoso con connotación sexual,
  - la trata con fines de explotación sexual, y
  - el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual.
- Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales



(art. 3.ñ de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.a de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Discriminación indirecta:** situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.b de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Discriminación por asociación:** situación en la que una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, es objeto de un trato discriminatorio (art. 6.2.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.e de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Discriminación por error:** discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas (art. 6.2.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.e de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Discriminación múltiple:** situación que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las legalmente previstas (art. 6.3.a. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.c de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Discriminación interseccional:** situación que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las legalmente previstas, generando una forma específica de

discriminación (art. 6.3.b. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.c de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual (art. 3.j de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo (art. 3.l de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.n de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer (art. 3.i de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos (art. 3.g de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.m de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 3.c de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).
- Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso,

compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.f de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona (art. 3.h de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI). La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física o sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer (art. 3.k de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Represalia: cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; art. 1.10 Ley 2/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid y art. 3.j de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).
- Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.o de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

#### **IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

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

- Realizará campañas de sensibilización e información dirigidas a promover una cultura

de “tolerancia cero” frente a la violencia sexual o cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito universitario, promoviendo la formación en igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación y el deber de respetar la diversidad y la dignidad de las personas.

- Garantizará el conocimiento del presente Protocolo por todos los miembros de la comunidad universitaria, mediante su publicación permanente y accesible en la web de la UAH, así como difundándolo a través del servicio Comunic@ al inicio de cada curso, y se dará publicidad del mismo en el Consejo de Estudiantes, las delegaciones de estudiantes, la Defensoría Universitaria, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y el Gabinete Psicopedagógico. Instando, también a los Decanatos o Direcciones de Escuela y Departamentos, a colaborar igualmente en su divulgación.
- Atenderá las consultas sobre el contenido del presente Protocolo, con el fin de facilitar la resolución de cualquier duda sobre el procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de violencia, acoso y/o discriminación.
- Elaborará actividades formativas, para toda la comunidad en materia de prevención de las violencias sexuales, del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, profundizando en cómo poder identificar dichas situaciones, con el fin de evitar que se produzcan. Se promoverá su inclusión en los Planes de Formación de PDI y PTGAS, así como en las actividades de diferente índole organizadas por la representación estudiantil, sin perjuicio de las iniciativas también específicas en los “Cursos cero” organizados por los Centros y Facultades.
- Se promoverá, en coordinación con el Servicio de Prevención, la elaboración de estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales que propician los diversos tipos de acoso, a través de métodos de evaluación de riesgos, que permitan su prevención.
- Incluirá en el procedimiento de contratación la obligación de las empresas contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo.

## **V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **1. Inicio del procedimiento**

a) El procedimiento se iniciará mediante la presentación, en cualquiera de los Registros de la Universidad, o por correo electrónico ([unidad.igualdad@uah.es](mailto:unidad.igualdad@uah.es)), de un escrito (según el modelo

que se adjunta como Anexo I.1) dirigido a la persona responsable de la Dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá, al que deberá acompañarse la relación de los hechos que a su juicio motivan la solicitud de intervención (Anexo I.2), y en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjeron los mismos. También se podrá utilizar la [Sede Electrónica de la UAH](#).

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

b) Tendrán legitimación para presentar el citado escrito:

- 1.- Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, se considere presunta víctima de una agresión, de una conducta de acoso o discriminación.
- 2.- Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.
- 3.- La representación del personal o del estudiantado de la UAH que tengan conocimiento de la existencia de las referidas conductas.

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

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

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

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

## **2. Tramitación de la denuncia**

Admitida a trámite la denuncia, la Dirección de la Unidad de Igualdad, en coordinación, en su caso, con la persona responsable de las políticas de igualdad e inclusión, iniciará de forma inmediata las actuaciones que estime convenientes. Entre otras, podrá establecer las medidas cautelares procedentes para la protección de la presunta víctima.

Por otra parte, recabará la información necesaria para tener un mejor conocimiento de los hechos denunciados, y en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos, se solicitará la colaboración de la Gerencia, del Vicerrectorado competente en materia de estudiantado, del Vicerrectorado competente en materia de PDI, o del Consejo de Estudiantes.

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

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

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

### **3. Informe de valoración**

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

#### **A. Archivo de la denuncia. -**

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

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

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

#### **B. Incoación de expediente disciplinario. -**

Si como resultado de las actuaciones practicadas la Dirección de la Unidad de Igualdad emitiese informe de valoración que concluyese proponiendo la incoación de expediente disciplinario, con

carácter previo a su remisión al Rector de la Universidad de Alcalá, será notificado a la persona denunciante y a la persona denunciada, para que por plazo común de cinco días hábiles formulen alegaciones, si lo estimasen conveniente.

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

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

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

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

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

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



#### **4.- Carga de la prueba**

De conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “en aquellos procedimientos en que las alegaciones de la parte actora se fundamentan en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”. Por analogía, conforme a lo previsto en la normativa aplicable en el ámbito de la UAH sobre diversidad y discriminación, así como las disposiciones legales al efecto, también se aplicaría la referida inversión de la carga de la prueba en el resto de supuestos objeto de este Protocolo.

A la parte reclamante le corresponde, previamente, la aportación de los necesarios indicios de entidad suficiente sobre la violencia sexual, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad o expresión de género, que desencadenarían la mencionada inversión de la carga de la prueba.

#### **5.- Seguimiento, información y control**

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

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

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

## 6. Suspensión del procedimiento de actuación

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

## VI. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

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

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente agresoras y/o acosadoras.
- Serán aplicables, a las personas que intervengan en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Confidencialidad: Se garantizará el tratamiento reservado de la información, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por lo dispuesto en el Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, de protección de datos de carácter personal. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas y salud de las víctimas: La UAH adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y acosadora o agredida y agresora,

así como orientar sobre los recursos existentes para la protección de la salud.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia sexual, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad o expresión de género.