

## **I.3.14. Acuerdo 14/CG de 16-06-23 por el que se aprueba la actualización del Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Autónoma de Madrid**

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

29 de mayo de 2023

#### **ÍNDICE:**

- I. PREÁMBULO
  - II. DISPOSICIONES GENERALES
    - II.1. Objeto del presente Protocolo
    - II.2. Ámbito de aplicación
    - II.3. Garantías
  - III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
  - IV. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN
    - IV.1. Comunicación
    - IV.2. Evaluación
    - IV.3. Decisión
    - IV.4. Resumen del procedimiento
  - V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO
  - VI. ANEXO I. DEFINICIONES
- I. PREÁMBULO**

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE). A su vez, el art. 9.2 CE impone a los poderes públicos, entre otras, las obligaciones de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” y la de “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”. Todos estos preceptos constitucionales deben ser interpretados a su vez tomando en consideración las disposiciones de los tratados internacionales de tutela de derechos humanos ratificados por España (art. 10.2 CE), siendo de especial relevancia tanto la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (que garantiza igualmente los derechos a la vida, a

la integridad personal, a la intimidad personal y familiar, a la no discriminación y a la igualdad entre hombres y mujeres —arts. 2, 3, 7, 21 y 23 CDFUE, respectivamente—) como el Convenio Europeo de Derechos Humanos (que, en la misma línea, tutela el derecho a la vida, a la integridad personal, a la intimidad personal y familiar y a la no discriminación —arts. 2, 3, 8 y 14 CEDH y su Protocolo número 12, respectivamente—).

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección y erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo (arts. 14.5 y 51). De igual forma, 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), considerándose 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).

Asimismo, tanto el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 1 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) como la LO 2/2023, de 22 de marzo, de Sistema Universitario (art. 37), reconocen respectivamente al funcionariado y al estudiantado una garantía del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo, cuestión que, con relación al estudiantado, también se extiende expresamente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Por su parte, el Código Penal vigente, en el Título VIII de su Libro II, castiga todas las conductas que, atendiendo a los respectivos requisitos típicos, puedan ser consideradas como de agresión sexual (arts. 178 a 180 CP) y de acoso sexual (art. 184 CP), con independencia de su espacio de comisión (público o privado, personal o profesional). De igual forma, el Estatuto Básico del Empleado Público considera como falta disciplinaria muy grave “toda actuación que suponga discriminación por razón de [...] orientación sexual, [...] sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de [...] orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”, siempre que sea realizada por cualquier persona funcionaria o laboral (art. 95.2). Y la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, considera como faltas muy graves, respectivamente, las conductas de “acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria”, “acosar sexualmente o por razón de sexo”, y “discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, [...] o cualquier otra causa personal o social”, en este caso, cuando las mismas sean realizadas por el estudiantado (art. 11 apartados b, c y d).

La erradicación de estas conductas no es solamente una cuestión individual, sino que distintas normas establecen obligaciones genéricas, en el contexto de los centros de trabajo y, en particular, de la Universidad, para prever mecanismos efectivos de prevención y reacción. Especialmente, hay que destacar 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). A los efectos de emprender actuaciones frente a estos tipos de violencias, la Normativa de Convivencia de la Universidad Autónoma de Madrid de Desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, y este Protocolo habrán de interpretarse conjuntamente.

Por otra parte, y de manera más general, 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 instituciones de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10). Igualmente, impone el deber a todas las administraciones educativas de, en el ámbito de sus competencias, promover la aplicación, actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en dicho ámbito educativo, incluido el universitario (art. 19), cuestión que corresponde al Consejo de Gobierno de cada universidad (art. 46.2.I de la Ley Orgánica del Sistema Universitario). Estos protocolos, 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 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual).

Por su parte, 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, dispone que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias (art. 4). 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). Esta garantía de no discriminación por causa de orientación sexual, identidad o expresión de género también figura en la normativa autonómica aplicable (Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid y 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), donde se prevé en particular que “[l]as Universidades de la Comunidad de Madrid garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género” (art. 26 de la Ley 2/2016) y que “los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género son aplicables al ámbito universitario” (art. 33 de la Ley 3/2016).

Desde una perspectiva interna, los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid (2009) la definen como “una entidad de Derecho Público a la que corresponde, en el ámbito de sus competencias, el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio [...]. Se define por su voluntad de innovación e implicación social, en coordinación y colaboración con otras universidades e instituciones”. En este sentido, entre las funciones de la Universidad Autónoma de Madrid se incluye “[e]l desarrollo de un modelo de educación multidisciplinar y éticamente orientado hacia la búsqueda de soluciones concernientes a los derechos humanos, al medio ambiente, a las relaciones de género, a la atención a las personas con discapacidad, a la erradicación de la pobreza, y a la justicia económica y social entre los pueblos, a través de la promoción de conocimientos, valores, actitudes, habilidades y patrones de comportamiento comprometidos con un desarrollo humano sostenible”. Asimismo, la Normativa de Convivencia de la Universidad Autónoma de Madrid de Desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria tiene por finalidad el favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas, incluidas las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso, en el ámbito de las actividades universitarias (artículos 3 y 4.1), enuncia como principios que han de regir la convivencia en el seno de la comunidad universitaria los siguientes: “la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y la protección integral contra la violencia, la discriminación o el acoso”, incluyéndose en la enumeración de los valores a promover por la normativa de convivencia “[l]a tolerancia y el respeto a la diversidad, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables” 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, 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” (art. 4.2.a y c). De acuerdo con la Normativa de Convivencia de la Universidad Autónoma de Madrid, en el contexto del régimen disciplinario de estudiantes, se consideran faltas muy graves “[a]cosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria”, “[a]cosar sexualmente o por razón de sexo” y “[d]iscriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal

o social” (art. 10 letras b, c y d, respectivamente). Con ello se traslada al ámbito interno de la UAM lo previsto en la LCU.

Para alcanzar todos estos objetivos, es fundamental que la Universidad se convierta en un espacio libre de toda forma de violencia y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación, en particular la basada en el sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género. Por ello, y en aplicación de estas normas, el Tercer Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2019-2022) incluye un objetivo específicamente orientado a sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres (Objetivo 2.1.2), que se desarrolla en acciones como “[e]stablecer cauces procedimentales para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso y violencia contra las mujeres” (2.1.2.a), “[p]rogramar acciones formativas en materia de violencia de género y difundir criterios para identificar situaciones de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones” (2.1.2.b), “[e]laborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual y sexista en la Universidad” (2.1.2.c), “[f]acilitar recursos y asesoramiento psicológico y jurídico orientados a la prevención y detección precoz de cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la Universidad” (2.1.2.e) y “[g]arantizar y gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos de las estudiantes víctimas de acoso y violencia de género” (6.4.1.b).

Por su parte, la Normativa de Convivencia de la Universidad Autónoma de Madrid establece, entre los principios que informan el procedimiento disciplinario de estudiantes, que “[r]especto de aquellos casos que involucren conductas que pudieran constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación los principios previstos en el artículo 4.4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria” y afirma que deberán garantizarse medidas adecuadas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas, promoviéndose que dicho acompañamiento “se realice, preferentemente, por personas del mismo sexo de la víctima si esta así lo manifiesta, aplicando los protocolos específicos correspondientes”.

El presente Protocolo tiene como objetivo dar cumplimiento a estos mandatos y a las acciones contempladas en el Tercer Plan de Igualdad de la UAM, estableciendo un procedimiento que contempla todas las medidas necesarias para prevenir, detectar y actuar contra toda forma de violencia sexual en el ámbito universitario. Los fundamentos de esta actuación se basan en los siguientes principios genéricos:

- La Universidad declara tolerancia cero frente a la violencia física, verbal o psicológica ejercida en el ámbito de la comunidad universitaria, y manifiesta que no se aceptarán comportamientos discriminatorios, tratos vejatorios, acosos o violencias contra las personas en ninguna circunstancia. En este sentido, se consideran comportamientos inaceptables los contemplados en este Protocolo.
- Cualquier comportamiento de agresión sexual, acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el centro de estudios o de trabajo está prohibido, con independencia de quién lo cometa, sea personal directivo, personal docente o no docente, personas empleadas en las empresas que prestan sus servicios en la UAM, estudiantes, contratistas o visitantes, entendido todo ello desde la perspectiva de maximización de la protección integral de las víctimas.

- La Universidad Autónoma de Madrid se compromete a garantizar que las personas que consideren que han sido objeto de violencia o acoso, quienes presenten alguna queja en este ámbito o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, mediante la facilitación de información o testimonio, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

- La Universidad se compromete también a diseñar estrategias orientadas a la prevención primaria de este tipo de conductas, con el fin de contribuir a reducir su frecuencia y su gravedad.

El presente protocolo se entiende como una norma de convivencia, a los efectos de la Ley de Convivencia Universitaria (art. 3.1), de obligado cumplimiento para todos (estudiantado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la universidad). En este sentido, es relevante destacar que todo acto de aplicación del presente Protocolo atenderá a un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y consecuencias, así como una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social (arts. 4.4.a de la Ley de Convivencia Universitaria, art. 2.c de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual y art. 4.4 de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

## **II. DISPOSICIONES GENERALES**

### **II.1. Objeto del presente Protocolo**

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento en la Universidad Autónoma de Madrid de un procedimiento de actuación para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género. En este sentido, se contempla un procedimiento orientado principalmente a la prevención de estos actos y a la solución rápida y garantista de los conflictos que, en este contexto, puedan surgir.

### **II.2. Ámbito de aplicación**

El ámbito subjetivo de aplicación de este Protocolo incluye a:

el Personal Docente e Investigador (PDI);

- el Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF);

- el Personal de Administración y Servicios (PAS);

- el estudiantado de la UAM, incluido el que se encuentre en situación de movilidad;

- el personal ajeno a la UAM que preste servicio en el marco de un programa académico de la UAM;

- cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UAM.

- cualquier persona comprendida en los apartados anteriores cuya relación con la UAM hubiese concluido a causa de una situación de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, y que solicite la activación del presente Protocolo en el plazo de un año desde la fecha en que acabó dicha relación, todo ello sin perjuicio de los plazos de prescripción de las infracciones administrativas o delitos, cuando se incoe un procedimiento disciplinario o penal, respectivamente

El presente Protocolo se aplicará a todo caso que presente indicios de agresión sexual, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género, que involucre a personas pertenecientes a cualquiera de los colectivos arriba mencionados y que:

- haya tenido lugar en las instalaciones de la UAM; o
- a propósito de algún acto o evento académico de la UAM; o
- en el ámbito de las prácticas académicas externas realizadas por el estudiantado de la UAM; o
- en el marco de las comunicaciones relacionadas con cuestiones académicas (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación); o
- aun no habiéndose producido en dichos contextos, tenga repercusiones en el adecuado desenvolvimiento de la vida académica de la víctima en la UAM.

### **II.3. Garantías**

El recurso a este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación pueda acudir en todo momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En este sentido, en tanto se tenga conocimiento de la existencia de un procedimiento administrativo o judicial sobre un asunto, la aplicación al mismo del presente Protocolo quedará suspendida.

El procedimiento recogido en este Protocolo respetará en todo caso las siguientes garantías:

- Protección de la dignidad, integridad e intimidad de las personas afectadas. La UAM adoptará todas las medidas pertinentes que garanticen la protección de la dignidad, integridad física y moral, e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las presuntamente autoras y víctimas. Cuando sea necesario, se intervendrá para impedir que las situaciones de victimización se mantengan en el tiempo.
- Imparcialidad. El procedimiento garantizará un tratamiento imparcial de todas las partes afectadas, respetando el derecho de la presunta víctima a declarar el menor número de veces posible. Toda persona que intervenga en el mismo deberá hacerlo de buena fe, cooperando en el esclarecimiento de los hechos. En el desarrollo del procedimiento, las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza y contar con asesoría jurídica.

- Presunción de inocencia. A lo largo de todo el procedimiento se garantizará el derecho a la presunción de inocencia de la persona presuntamente autora de los hechos controvertidos, debiéndose desvirtuar la misma más allá de toda duda razonable por las partes intervinientes.
- Diligencia y celeridad. El procedimiento previsto en este Protocolo estará presidido por el principio de celeridad. La investigación y resolución de los expedientes se realizarán con diligencia y sin dilaciones indebidas, de modo que su finalización pueda producirse en el menor tiempo posible atendiendo a las circunstancias del caso.
- Confidencialidad y anonimato. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán hacer ningún uso de la información obtenida en dicho contexto. Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos de las partes afectadas.
- Tutela del derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral. Durante todo el procedimiento se protegerá la salud académica o laboral y el derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral de la persona reclamante. Asimismo, se velará por que ninguna persona implicada en el procedimiento sufra por ese motivo represalias en el ámbito académico o laboral.
- Información. Las partes implicadas en el procedimiento podrán acceder en todo momento a la información relativa al estado del mismo, que les será facilitada a la mayor brevedad posible desde su solicitud a la Unidad de Igualdad de Género.
- Obligación de abstención y derecho de recusación. Respecto de las posibles abstenciones o recusaciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Derecho a la protección de datos. La protección de los datos de carácter personal que se generen en aplicación de este Protocolo se regirá por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Asimismo, se reconocen todas las garantías recogidas en los arts. 4 y ss. de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en lo que sean compatibles con la naturaleza del procedimiento objeto de este Protocolo.

### **III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

La Universidad Autónoma de Madrid, en cumplimiento de los objetivos que incluye su Plan de Igualdad y de las obligaciones derivadas de la Ley de Convivencia Universitaria (art. 4.2), y siendo consciente de la importancia de la prevención precoz de estos fenómenos, se compromete a:

Informar a toda la comunidad universitaria de la existencia de este Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.

- Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre estudiantes, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia sexual y de género, mediante la impartición de programas de formación que aborden: (1) la identificación de las conductas potencialmente constitutivas de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género; (2) los efectos que dichas acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional o físico como en el entorno laboral, social y familiar; y (3) las actuaciones a poner en marcha en caso de conocer o sufrir alguna de estas situaciones.

- Evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la violencia sexual, como, por ejemplo, las estructuras jerárquicas y el abuso de poder. Para ello se promoverán los comportamientos proactivos preventivos a nivel individual, implicando al conjunto de la comunidad universitaria y, muy en particular, a quienes puedan desempeñar actividades de atención para que, a partir de formación básica y entrenamiento, puedan intervenir ante situaciones que generan las condiciones para desencadenar comportamientos violentos.

- La Unidad de Igualdad de Género se compromete a publicar periódicamente planes específicos de prevención de la violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM.

#### **IV. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN**

El procedimiento de intervención incluye dos fases:

- Fase I: valoración previa de los hechos.

- Fase II: apertura, en su caso, de una información reservada o de un expediente disciplinario. Dado que la Fase II cuenta con su propia normativa aplicable, el presente Protocolo desarrollará exclusivamente la Fase I.

La Fase I consta de 3 etapas:

1. Comunicación;
2. Evaluación;
3. Decisión.

##### **IV.1. Comunicación**

El presente Protocolo se activará con una comunicación del acaecimiento de alguna de las conductas incluidas en el ámbito del mismo dirigida a [unidad.igualdad@uam.es](mailto:unidad.igualdad@uam.es). En dicha primera comunicación, que no podrá ser anónima y que, salvo imposibilidad material justificada, deberá proceder de una dirección institucional únicamente se solicitará la celebración de una reunión, sin dejar constancia de más datos.

Dicha comunicación podrá realizarse por parte de:

- toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima.

- cualquier otra persona que forme parte de la Comunidad Universitaria y que tenga conocimiento de la existencia de alguna de las conductas descritas que se haya producido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Tienen el deber jurídico de realizar la comunicación arriba descrita las autoridades académicas que conozcan la existencia de una conducta de las comprendidas en el ámbito de este Protocolo o que reciban notificación de órganos judiciales que estén conociendo de dichas conductas.

Cuando la comunicación se haya presentado por una persona distinta a la presunta víctima, esta última deberá ser informada con prontitud para que ratifique la comunicación a fin de intervenir conforme al presente Protocolo. Dicha ratificación no será preceptiva cuando los hechos sean considerados indiciariamente como constitutivos de delito.

La reunión que se mantenga con la presunta víctima siempre se regirá por una escucha activa y no cuestionadora. Igualmente, se animará a la misma para que realice un relato de los hechos por escrito, como forma de cristalizar el mayor número de detalles posibles que resulten relevantes para el proceso posterior.

#### **IV.2. Evaluación**

Una vez tramitada la comunicación y celebrada la reunión, la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género, junto con la/s persona/s en la/s que el/la Rector/a delegue esta cuestión (en adelante, la Delegación), evaluará los hechos que se han puesto en su conocimiento.

La Dirección de la UIG y la Delegación llevarán a cabo las actuaciones que estimen oportunas a fin de tratar de constatar la verosimilitud de los hechos, así como su relevancia jurídica a los efectos de este Protocolo.

Si en el curso de la evaluación hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrá recurrir a personal de la UAM experto en la materia designado a tal efecto, así como adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse:

- atención médica, psicológica, social o jurídica a la presunta víctima, a través de los medios a disposición de la Unidad de Igualdad de Género;
- medidas de carácter académico-administrativo, por parte del órgano competente;
- coordinación con el servicio de seguridad de la UAM.

A estos efectos, la comunidad universitaria, así como cualquier persona que preste servicio en la UAM, tendrá la obligación de colaborar y de actuar coordinada y confidencialmente a lo largo de toda la fase de evaluación.

Tras la realización de las actuaciones oportunas, la Dirección de la UIG y la Delegación llevarán a cabo un examen exhaustivo de la información recibida, siempre en coordinación con la Secretaría

General, con el Vicerrectorado del que dependa la UIG y con el/los Vicerrectorado/s que se vea/n concernido/s por razón de los sujetos activo y pasivo de la conducta objeto de análisis.

#### **IV.3. Decisión**

La Dirección de la UIG y la Delegación, a la vista de la información recibida y el análisis de la misma, decidirán las actuaciones oportunas, que podrán consistir en:

1. La solicitud al/a la Rector/a de la apertura de un expediente disciplinario.
2. La solicitud al/a la Rector/a de la apertura de una información reservada.
3. La solicitud al órgano competente de la denuncia del convenio de prácticas externas.
4. Cualesquiera otras que se consideren oportunas y proporcionales a la vista de las circunstancias del caso concreto.
5. Archivo de las actuaciones.

Asimismo, la Dirección de la UIG y la Delegación serán informadas puntualmente de cualesquiera de las resoluciones posteriores que se pudieran tomar en los procedimientos iniciados.

En caso de que durante las actuaciones llevadas a cabo se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de la comisión de conductas constitutivas de delito, se cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional competente. El hecho de que se remitan las actuaciones a la jurisdicción penal no impedirá que la Universidad siga prestando a las víctimas una atención integral. Si se hubieren adoptado medidas cautelares en el contexto del procedimiento previsto en el presente Protocolo, su mantenimiento dependerá de las circunstancias del caso, así como de la naturaleza de las mismas, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad.

Si la Dirección de la UIG y la Delegación entienden que la reclamación se ha hecho de mala fe o la misma se ha basado en datos y/o testimonios infundados o falsos, propondrán a la Rectora o al Rector la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

#### **IV.4. Resumen del procedimiento**

1. Comunicación ante la UIG.
2. Evaluación de los hechos por parte de la Dirección de la UIG y la Delegación, en coordinación con la Secretaría General, el Vicerrectorado del que dependa la UIG y el/los Vicerrectorado/s que se vea/n concernido/s por razón de los sujetos activo y pasivo de la conducta objeto de análisis, y adopción de medidas cautelares, en su caso.
3. Decisión de la Dirección de la UIG y la Delegación.

#### **V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo se evaluará cada curso académico, comenzando a contar en el siguiente a su aprobación, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia. Los

indicadores cuantitativos incluirán las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Los indicadores cualitativos incluirán encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

La revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.

## ANEXO I DEFINICIONES

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).
- *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 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 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 gays, 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).