

## **I.2.16. Acuerdo 18/CG de 13-07-23 por el que se aprueba el Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u otros**

### **ÍNDICE:**

#### **I. PREÁMBULO**

#### **II. DISPOSICIONES GENERALES**

1. Objeto del presente Protocolo
2. Garantías

#### **III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

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

1. Comunicación
2. Evaluación
3. Decisión
4. Resumen del procedimiento

#### **V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO 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 y a la no discriminación -arts. 2, 3, 7 y 21 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 su parte, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece que nuestro sistema educativo tiene entre sus fines conseguir una educación basada en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. Asimismo, dispone que el sistema se orientará a la educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento,

origen racial o étnico, religión, convicción, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia. Estos fines se establecen respecto del conjunto del sistema educativo, incluyendo el nivel universitario.

De acuerdo con el art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, “Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por su parte, el apartado tercero de este art. 2 de esta Ley prevé: “La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”. De ahí que el art. 4.1 de esta Ley indique: “En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho 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”. El apartado tercero de este art. 4 prevé que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación sea un principio informador del ordenamiento jurídico, por lo que se deberá aplicar con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. La educación se encuentra enunciada en el art. 3 de esta Ley como uno de sus ámbitos objetivos de aplicación. De acuerdo con el art.33.1 de esta Ley, “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares”.

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria (en adelante, LCU), traslada esta regulación al ámbito específico de la Universidad, exigiendo que las Normas de Convivencia por razón de discriminación por racismo o xenofobia o por cualquier otra causa incluyan medidas de prevención primaria y secundaria, y dispongan de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas y denuncias. En este sentido, el artículo 3.2.c) prevé: “Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán: (...) c) la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso [...] 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”.

De acuerdo con el apartado tercero del artículo 3 de la LCU: “3. Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas incluirán, asimismo, medidas de prevención y respuesta de

acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación, o el acoso por las causas señaladas en el apartado

2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su parte, la discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, y en relación con el artículo 8.j) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. En cuanto a la discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria, esta deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.”

Igualmente, el artículo 4 de la LCU prevé que las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso de las Normas de Convivencia de cada Universidad sean de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda. Esta norma exige que las medidas implantadas por cada Universidad incluyan actuaciones de prevención primaria como la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario; medidas de prevención secundaria para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso; procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran haberse producido; y posibles medidas provisionales para evitar el mantenimiento de los efectos de dicha situación, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. Asimismo, deberán favorecer medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

De ahí que el artículo 11 de la LCU, en el que enuncian las faltas muy graves, incluya tanto aquellas referidas a la discriminación y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, como las conductas de discriminación por origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.

Igualmente, el artículo 37 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, bajo la rúbrica “equidad y no discriminación”, prevé la obligación de las universidades de garantizar al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes tampoco será discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política o sindical, por razón de su apariencia o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Entre los deberes del Consejo de Gobierno de cada universidad, la Ley Orgánica del Sistema Universitario prevé, en su artículo 46.2. lo siguiente: “l) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de diversidad, un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y

sectores de la universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación”.

Finalmente, ha de tenerse en cuenta la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que permite la recepción de información de forma anónima.

Desde una perspectiva interna de la UAM, los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid (2009) definen a la UAM 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] 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 LCU (en adelante, Normativa de Convivencia de la UAM) 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 5.1), y enuncia como principios que han de regir la convivencia en el seno de la comunidad universitaria los siguientes: “la protección integral contra la violencia, la discriminación o el acoso”, indicando su artículo 5.2.a) y c) en la enumeración de los valores a promover por la normativa de convivencia “La 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 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”. De acuerdo con el artículo 11 de la Normativa de Convivencia de la UAM, 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”, y “[d]iscriminar por razón de [...], origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social” (letras b y d, respectivamente, del citado artículo 11). 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 por razón

de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, la Normativa de Convivencia de la UAM prevé entre los principios a cumplir por el procedimiento disciplinario de estudiantes el “[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. Asimismo, deberán garantizarse medidas adecuadas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas”.

A los efectos de emprender actuaciones frente a estos tipos de violencias, la Normativa de Convivencia de la UAM, el 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 UAM y el presente Protocolo habrán de interpretarse conjuntamente. Ello con el objetivo de asegurar una actuación global, coordinada e integral.

El presente Protocolo tiene como objetivo dar cumplimiento a estos mandatos estableciendo un procedimiento que contempla todas las medidas necesarias para prevenir, detectar y actuar contra toda forma de discriminación por diversidad 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 discriminación por diversidad en el centro de estudios o de trabajo está prohibida, con independencia de quién la 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 del art.

3.1 LCU, 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 se realizará desde una perspectiva interseccional y, en particular, tendrá un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y consecuencias, para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social (arts. 4.4.a LCU y 2.c LOGILS).

## **II. DISPOSICIONES GENERALES**

### **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, acoso o discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social (en adelante, "por diversidad"). 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.

### **2. Garantías**

El recurso a este Protocolo no impide que las personas afectadas acudan en cualquier 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 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 Equidad Social.*

- *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 las obligaciones derivadas del art. 4.2 LCU, 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, acoso o discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- *Promover* actitudes y comportamientos igualitarios entre estudiantes mediante la impartición de programas de formación que aborden: (1) la identificación de las conductas potencialmente discriminatorias por diversidad; (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 discriminación por diversidad, 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 discriminatorios.

#### **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.

##### **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 [protocolos.acoso@uam.es](mailto:protocolos.acoso@uam.es). Dicha comunicación podrá realizarse por escrito, a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz, si bien el canal prioritario de comunicación será el correo electrónico. Preferiblemente, ese primer correo únicamente contendrá la solicitud de una reunión, sin dejar constancia de más datos.

Dicha comunicación podrá realizarse por parte de:

- toda persona 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 comprendidas en el ámbito de este 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.

## **2. Evaluación**

Una vez tramitada la comunicación y celebrada la reunión, la Dirección de la Unidad de Equidad Social, 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 Unidad de Equidad Social 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 Equidad Social;
- 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 Unidad de Equidad Social 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 Unidad de Equidad Social 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.

## **3. Decisión**

La Dirección de la Unidad de Equidad Social 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 Unidad de Equidad Social 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 Unidad de Equidad Social 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.

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

1. Comunicación ante la Unidad de Equidad Social ([protocolos.acoso@uam.es](mailto:protocolos.acoso@uam.es))  
Evaluación de los hechos por parte de la Dirección de la Unidad de Equidad Social y la Delegación, en coordinación con la Secretaría General, el Vicerrectorado del que dependa la Unidad de Equidad Social 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.
2. Decisión de la Dirección de la Unidad de Equidad Social 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

Es “acoso discriminatorio” cualquier conducta realizada por alguna causa de discriminación de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, 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 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

En particular, es “acoso por discapacidad” toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 2.f Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

- Se entiende por “discapacidad” una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (art. 2.a Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Es “discriminación directa” la 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 nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 6.1.a Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). Además, de acuerdo con esta norma se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables 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. En particular, es “discriminación directa por razón de discapacidad” la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad (art. 2.c Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

- Es “discriminación indirecta” aquella 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 nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 6.1.b Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). En particular, es “discriminación indirecta por razón de discapacidad” el supuesto en el que “una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios” (art. 2.d Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Es “discriminación por asociación” la situación en la que una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (6.2.a Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). En particular, existe “discriminación por asociación por discapacidad” cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad (art. 2.e Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

- Es “discriminación por error” aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas (6.2.b Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

- Es “discriminación múltiple” la que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de entre las siguientes: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 6.3.a Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). En estos casos, la motivación de la diferencia de trato debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación. En estos casos, la acción positiva debe atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

- Es “discriminación interseccional” la que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación. (art. 6.3.a Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). En estos casos, la motivación de la diferencia de trato debe darse en relación con cada uno de los motivos de

discriminación. En estos casos, la acción positiva debe atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

- Es “inducción, orden o instrucción discriminatoria” toda inducción, orden o instrucción de discriminar por nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que la inducción sea concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria (art. 6.5 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Es “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 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Son “medidas de acción positiva” las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan (art. 6.7 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).