



*Universitat
Abat Oliba CEU*

Protocolo para la prevención, la detección, la atención y la reparación con diligencia debida de las situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo

(Aprobado por Acuerdo del Patronato de la Universitat de
14 de junio de 2024)

Universitat Abat Oliba CEU

2024

1. Legislación aplicable y justificación del Protocolo

En los Tratados internacionales ratificados por España se garantiza el derecho de todas las personas a la vida y a la integridad física y moral, el derecho a la libertad y seguridad sin discriminación. Estos derechos humanos están reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y los Convenios posteriores de Naciones Unidas que desarrollan estos derechos humanos destacando el Convenio para la eliminación de la discriminación de la Mujer (CEDAW) hasta el Pacto Internacional para la protección de los derechos civiles y políticos entre otros. También a nivel europeo, tenemos el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (CEDF) que recoge y concreta estos derechos fundamentales.

En la Constitución española los derechos fundamentales están recogidos en el art. 10 CE donde se concreta que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, el art. 14 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el art. 15 CE se consagra el derecho a la vida e integridad física y moral de todas las personas, y el art. 17 el derecho a la libertad y seguridad y art. 18 el derecho al honor y a la vida privada, entre otros derechos fundamentales.

A nivel legislativo, la justificación de la exigencia de un protocolo específico sobre acoso y violencia sexuales en la Universidad Abat Oliba viene determinada por la ley orgánica española 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual¹

*“Art. 19. Detección y respuesta en el ámbito educativo. Las administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de la conferencia sectorial correspondiente, promoverán la aplicación, **permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en el ámbito educativo**, tanto público como privado, y para cada uno de los niveles educativos, incluido el **ámbito universitario**, en el marco de lo establecido en la legislación en materia de universidades que resulte de aplicación. Tales protocolos impulsarán actividades continuadas de **prevención y***

¹ Ley orgánica española 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

sistemas de detección precoz e intervención para casos de violencias sexuales, de acuerdo con los principios rectores de la presente ley orgánica.”

Y la ley catalana del 2020, 17/20² que modifica la ley catalana del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista de 2008, que en su artículo 13 apartado 3 requiere que: **“3. Las universidades deben tener protocolos para la prevención, la detección, la atención y la reparación de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como de las demás formas de violencia machista que se puedan producir entre miembros de la comunidad universitaria, y deben formar adecuadamente en perspectiva de género y no revictimización las personas que intervengan en los procedimientos y en la instrucción de expedientes informativos o disciplinarios derivados de la aplicación del protocolo.”**

También la Ley de convivencia universitaria³ nos indica Artículo 3. Normas de Convivencia:

“1. Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario, las universidades públicas y privadas aprobarán sus propias Normas de Convivencia, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas.

2. Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán:

a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables;

b) la libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;

c) 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;

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

² Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

³ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia universitaria

<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3/con>

ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (...)

*4. Las universidades elaborarán esta regulación con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros procesos de participación o consulta, en coordinación con las unidades de igualdad y de diversidad, y **teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos o cualesquiera otros instrumentos existentes sobre la materia.***”

2. Compromiso de la fundación privada Universitat Abat Oliba CEU con la legislación vigente en materia de acoso sexual, violencias sexuales y no discriminación

La Fundación privada Universidad Abat Oliba está comprometida con el **respeto y la promoción de todos los derechos fundamentales** incluido el derecho a la igualdad y a la integridad física y psíquica de toda la comunidad universitaria. En este sentido la Fundación privada Universitat Abat Oliba tiene un compromiso de cumplimiento legal y especialmente en estos derechos tan fundamentales como el derecho a la integridad física y moral y el derecho a la dignidad e igualdad, libertad y seguridad de todas las personas sin discriminación de ninguna índole.

LA UAO CEU previene y evita el acoso y las violencias sexuales con el establecimiento de un **código de conducta**⁴: la obligación que tienen todos los colectivos de la Comunidad universitaria (Patronos, directivos, PAS, PDI, estudiantes, colaboradores UAO (consultores, servicios externos) de aceptar el código de conducta, al entrar en relación con la UAO, obligación de conocer y cumplirlo, colaborar y facilitar la implantación y colaborar con la Fundación en el caso de incumplimiento del mismo por parte de los destinatarios⁵.

Dentro de los principios éticos el código de conducta (pag.16) se da en el principio 6: *“Especial atención a las conductas de acoso: La Fundación es muy sensible en este ámbito con lo que prohíbe toda conducta de acoso, sea del tipo que sea (laboral, sexual, bullying, escolar y similares) de manera que todo el colectivo de la Fundación deberá conocer y aplicar las políticas de la fundación en relación a la prevención y persecución de dichos tipos de acoso.”*

En este código de conducta de entre los compromisos de conducta, en la ética académica y profesional, entre las obligaciones de los alumnos (B.4) se encuentran *“la obligación*

⁴ Código de Conducta de la Fundación Privada Universidad Abat Oliba CEU, 12 junio 2020
<https://intranet.ceu.es/es-es/ceu/PublishingImages/Paginas/Codigo%20Conducta/C%C3%B3digo-conducta-FUAO.pdf>

⁵ Página 16 y 17 del Código de conducta de la FUAO

de respetar a sus compañeros, al profesorado y demás personal del centro educativo y la abstención de realizar manifestaciones de odio racial, religioso, ético o de cualquier otro tipo que puedan considerarse discriminatorios”.

También en los **compromisos éticos** (B.5) se encuentra: “la **Diversidad, Igualdad de derechos y no discriminación**: Todos los miembros de la Comunidad Universitaria deben reconocer al resto de las personas por igual, es decir como personas merecedoras del mismo trato, basado en el respeto y la comprensión, entendiendo que toda persona tiene los mismos derechos vinculados a la **dignidad humana**. Por todo ello, todos los miembros de la FUAO, de acuerdo con los artículos 1 y 2 de la DUDH deben aceptarse sin discriminación alguna, independientemente de su origen, color, raza, edad, religión, cultura, sexo orientación sexual, grado de discapacidad o cualquier otro motivo o circunstancia legalmente protegida. Igualmente deben comprometerse a crear un clima adecuado entre las personas, aceptando la diversidad y el desarrollo tanto personal como profesional de las personas sin que exista marginación o desprecio.

La Fundación tiene un compromiso firme con las políticas de igualdad y todos los colectivos destinatarios de este código deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.”

También en materia de seguridad, derechos humanos y conciliación la Fundación en el código de conducta se compromete:

B15. La seguridad de las personas tanto física como psíquica

La seguridad de estas personas tanto física como psicológica en las instalaciones de la Fundación y durante el desempeño de sus funciones se considera un derecho inquebrantable e intrínseco a los principios de la fundación.

La fundación y su personal están comprometidos en la protección de la salud y la seguridad de los miembros y alumnos para lo que dispone el Servicio de prevención de riesgos Laborales y enfermerías de alumnos.

B 16 Compromiso con los derechos humanos

La fundación se compromete a velar por el cumplimiento de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, recogidos en la Declaración universal de Derechos humanos y los Convenios de la OIT, así como en la actualización de los mismos.

Todos los colectivos incluida toda la cadena de proveedores tiene el deber de promover los derechos humanos y laborales y de informar acerca de cualquier abuso o infracción a tales derechos ocurridos en las instalaciones de la Universidad o durante el desarrollo de actividades propias de su desempeño.”

También el B. 17 establece el compromiso de la institución con la conciliación de la vida familiar y profesional de la comunidad universitaria.

Es decir, se exige un **trato igualitario y respetuoso** para todos los miembros de la comunidad universitaria, y especialmente la prohibición de cualquier tipo de acoso y violencia en especial el de índole sexual o por razón de sexo y cualquier violación de estos derechos se debe detectar y denunciar. (B8 del código de conducta).

Además de establecer este código de conducta, **la UAO sensibiliza y previene** mediante investigaciones, estudios, asignaturas, contenidos en sus planes de estudio y conferencias sobre las violencias y el acoso sexuales, gracias entre otras fuentes, a la financiación de los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, PEVG que se llevan recibiendo para este propósito desde hace unos años en la UAO en coordinación con el Consejo interuniversitario de Cataluña, con el departamento dedicado a mujer y ciencia y también recientemente con el departamento de igualdad y feminismos. En este sentido se informa este protocolo a la comunidad universitaria vía web e intranet y se hacen campañas de sensibilización e información, también de los riesgos y factores de prevención.

En cuanto al **objetivo de este protocolo** de la UAO, es detectar de manera efectiva los casos de violencia y acoso sexuales en la universidad y sancionar cuando proceda con la debida diligencia reparando a las víctimas y evitando la repetición o la revictimización.

Este protocolo se basa en las recomendaciones del “Protocolo guía de ámbito universitario para prevenir y reparar con diligencia debida las situaciones de violencia machista, acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género redactado por la Comisión de Mujer y Ciencia del Consejo interuniversitario de Cataluña e Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Cataluña en 2023⁶.

3. Ámbito de aplicación subjetivo

En aplicación del Art. 4 de la ley de convivencia universitaria:

“1. Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las **medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c), que serán 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”.

Este protocolo tiene como ámbito de aplicación dos colectivos diferenciados:

1. **Los estudiantes** (incluidos los de intercambio europeo e internacional, los estudiantes de todo tipo de estudios),

⁶ <https://recercaiuniversitats.gencat.cat/ca/detalls/noticia/Els-consellers-Nadal-i-Verge-valoren-el-salt-qualitatiu-que-representa-el-nou-protocol-guia-contra-las-actes-violents-a-les-universitats>

2. **El personal docente e investigador, PDI, al personal de administración y servicios, PAS,** y cualquier contratado por la UAO sea cual sea el régimen de vinculación con la universidad.

La complejidad de este protocolo radica en la **diferente naturaleza de los sujetos** a los que se aplica el protocolo, si hay una relación **laboral o económica** con la universidad se implican a parte del Rector, el director de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, gestoría, vicerrectorado de profesorado y se aplicaran las normas laborales y de derecho mercantil. Si **son estudiantes** a parte del rector se aplica la normativa de los estudiantes y están implicados el vicerrectorado de estudiantes y el servicio de atención psicológica.

En los casos en los que haya **estudiantes o profesores de dos universidades distintas o actividades conjuntas**, se procederá a la cooperación y coordinación con la otra universidad según exige la ley⁷: *“Las universidades deben adoptar mecanismos de cooperación interinstitucional para garantizar la coordinación de los respectivos protocolos de abordaje de la violencia machista en las situaciones en las que la víctima y el agresor pertenezcan a dos universidades distintas y para compartir la información”*.

4. **Ámbito de aplicación objetivo**

También tenemos que distinguir dentro del ámbito de aplicación objetivo de este protocolo, entre la definición que realiza el código penal para conductas que puedan llevar acarreadas una **pena privativa de libertad** y que tienen una serie de garantías procesales dada **la gravedad de los delitos** y otro tipo de conductas que no están en el código penal pero que siendo **ilegales por otro tipo de normas** como por ejemplo el derecho a la igualdad y la no discriminación, son constitutivas de sanciones de tipo económico y/o de reparación y un procedimiento procesal diferente.

4.1-DELITOS DEL CODIGO PENAL. Dentro de los delitos del código penal también se distinguen dos tipos de delito que tienen requisitos procesales y características diferentes:

A. Grupo de DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

Los delitos contra la **integridad moral Artículo 173. CÓDIGO PENAL**⁸:

⁷ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista art. 17. Las universidades deben adoptar mecanismos de cooperación interinstitucional para garantizar la coordinación de los respectivos protocolos de abordaje de la violencia machista en las situaciones en las que la víctima y el agresor pertenezcan a dos universidades distintas y para compartir la información.

⁸ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&p=20230428&tn=0>

*“1. El que infligiera a otra persona un **trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral**, será castigado con la pena de prisión **de seis meses a dos años**.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de **cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad**, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)*

*Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a **otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad**.*

*Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores **sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.**”*

Estos delitos se caracterizan por ser más leves según el código penal que los del grupo B siguientes y que, por tanto, no son perseguibles de oficio, es decir, requieren que la persona agraviada o su representante legal denuncien. Y además el perdón del agraviado extingue la acción penal.⁹

B. GRUPO de DELITOS MÁS GRAVES según el código penal

En este tipo de delitos tenemos dos tipos: **agresión y acoso sexuales**

Art. 178 cp AGRESIÓN SEXUAL:

*“1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que **realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento**. Sólo 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.”*

Artículo 184 cp ACOSO SEXUAL:

*“1. El que **solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**, será castigado, como autor de acoso*

⁹ Art. 130 cp “1. La responsabilidad criminal se extingue:

1.º Por la muerte del reo.b

2.º Por el cumplimiento de la condena.

3.º Por la remisión definitiva de la pena, conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 87.

4.º Por el indulto.

5.º **Por el perdón de la persona ofendida, cuando se trate de delitos leves perseguibles a instancias de la persona agraviada o la ley así lo prevea. El perdón habrá de ser otorgado de forma expresa antes de que se haya dictado sentencia, a cuyo efecto la autoridad judicial sentenciadora deberá oír a la persona ofendida por el delito antes de dictarla.**

En los delitos cometidos contra personas menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que afecten a bienes jurídicos eminentemente personales, el perdón de la persona ofendida no extingue la responsabilidad criminal.”

sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

3. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho *prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*

Si el delito se enmarca en estas dos conductas del grupo B, se puede perseguir de oficio por parte del Ministerio Fiscal, dada la gravedad de las conductas según el art. 191 cp y tampoco se extingue el delito por el perdón del ofendido o representante legal.

Artículo 191cp:

“1. Para proceder por los delitos de *agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.*

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.”

Otras formas de violencia que se encuentran en la legislación catalana¹⁰ dentro del concepto de violencia machista, aunque menos frecuentes en el ámbito universitario, también se recogen en este apartado pues están en el código penal y son muy graves como feminicidio, el delito de lesiones, la mutilación genital, abortos y esterilizaciones forzadas, matrimonios forzados, tráfico de mujeres para explotación sexual, pornografía o exhibición de cualquier práctica sexual de manera física o virtual.

4-2 CONDUCTAS FUERA DEL CÓDIGO PENAL. En cuanto a conductas ilegales fuera del código penal, encontramos la discriminación por cualquier causa (incluido por razón de sexo, género u orientación sexual¹¹) y la definición según la ley Orgánica igualdad efectiva entre hombres y mujeres del 2007 que en su artículo 7 define el acoso sexual y por razón de sexo y por razón de embarazo o maternidad y lo incluye como conductas discriminatorias.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga*

¹⁰ Ley 17 /2020 de 22 diciembre de modificación de la ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

¹¹ Ley 17 /2020 de 22 diciembre de modificación de la ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista y Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gay, bisexuales, transgéneros y intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia

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.

2. Constituye 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”

En este apartado también se encontraría **la violencia digital** como la usurpación de identidad, vulneración de la protección de datos y discriminación y acoso cibernético en el ámbito digital (plataformas de redes sociales, webs, foros, correos o mensajería instantánea).

5. Ámbito de aplicación temporal

En cuanto a **la prescripción de los delitos**, las conductas leves fuera del código penal y los del grupo 4.1 A **prescriben al año** y las conductas más graves, los del grupo 4.1 B a **los 5 años**¹². En el momento de la infracción al menos una de las personas debe tener un vínculo con la universidad, aunque en el momento de la investigación o resolución del procedimiento ya se haya extinguido el vínculo con la UAO.

Para el **cómputo del plazo de prescripción** según el Artículo 132cp se computan desde el día que se comete la infracción si es delito continuado desde el día que se realizó la última infracción, se eliminó la situación ilícita o cesó la conducta¹³.

¹² Según el Artículo 131:

“1. Los delitos prescriben:

A los veinte años, cuando la pena máxima señalada al delito sea prisión de quince o más años.

A los quince, cuando la pena máxima señalada por la ley sea inhabilitación por más de diez años, o prisión por más de diez y menos de quince años.

A los diez, cuando la pena máxima señalada por la ley sea prisión o inhabilitación por más de cinco años y que no exceda de diez.

A los cinco, los demás delitos, excepto los delitos leves y los delitos de injurias y calumnias, que prescriben al año.”

¹³ “Art. 132cp 1. Los términos previstos en el artículo precedente se computarán desde el día en que se haya cometido la infracción punible. En los casos de delito continuado, delito permanente, así como en las infracciones que exijan habitualidad, tales términos se computarán, respectivamente, desde el día en

6. Ámbito de aplicación territorial

La conducta debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la UAO, dentro del campus o instalaciones universitarias o bien fuera de las instalaciones cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la UAO.

7. Procedimiento de infracción

En el marco de lo dispuesto en la normativa básica del Estado y en la normativa de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia, las universidades privadas y los centros adscritos privados **gozarán de autonomía para establecer su propio régimen disciplinario** y determinar el órgano al que corresponda el ejercicio de las facultades disciplinarias en sus respectivas normas¹⁴.

El **procedimiento se inicia** con las **denuncias recogidas** por la comisión de igualdad que pueden llegar de estudiantes, profesores o PAS directamente, o por medio de algún superior como puede ser director de estudios, tutor, recursos humanos, Servicio de Atención psicológica, o un tercero. Se facilita un email para que se puedan hacer las denuncias por email a comissioigualtat@uao.es

Una vez analizada la denuncia, si hay indicios de infracción y es del ámbito de aplicación de este protocolo se procederá a la **notificación al rector** mediante un formulario y al establecimiento de una comisión de investigación por parte del Rector si es necesario. En ese momento se pueden activar las medidas cautelares y de reparación a la víctima si así se considere oportuno, vistos los indicios de infracción.

En caso de que la víctima o el agresor tengan una **vinculación con la universidad de manera laboral** se encargará el director de recursos humanos CEU que realizará la investigación, siguiendo el protocolo establecido para casos de acoso laboral que incluye acoso sexual de la UAO aprobado en mayo del 2018 adjuntado en este protocolo.

En caso de ser estudiante la persona implicada, se encargará el Rector que podrá contar con miembros del vicerrectorado de estudiantes y servicio de atención psicológica siguiendo también la normativa interna de la UAO sobre la convivencia universitaria.

Una vez investigada la denuncia si hay indicios, el rector o la **comisión de investigación** designada por él emplazará a las partes para que manifiesten su versión de los hechos y presenten medios de prueba si hubiere.

que se realizó la última infracción, desde que se eliminó la situación ilícita o desde que cesó la conducta.”

¹⁴ Procedimiento Disposición final tercera de la ley de Convivencia universitaria 3/2002 de 24 febrero. Régimen disciplinario en las universidades privadas.: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-2978&p=20220225&tn=1#df-3>

Si los delitos son graves y constituyen delito penal grave del grupo 4. B, se procederá a la **suspensión del procedimiento** hasta que no se **resuelva por vía penal** y a la denuncia de oficio, sin perjuicio del establecimiento de **medidas cautelares y preventivas**.

Si los delitos no son tan graves, pero son penales del grupo 4.A o son constitutivos de discriminación, se procederá a ofrecer un **procedimiento de mediación** entre las partes. La mediación puede resultar con el perdón del ofendido y la renuncia del procedimiento sin perjuicio del establecimiento de **medidas preventivas o sancionadoras** para la no **revictimización**.

Las **medidas cautelares o preventivas** pueden incluir medidas para evitar el contacto entre la persona afectada y denunciada, por ejemplo: cambio de turno, cambio horario, cambio de grupo de clase, de tutor...etc. así como medidas de acompañamiento psicológico y asesoramiento legal. Las medidas cautelares no prefiguran en ningún momento el resultado final de este procedimiento.

Se cooperará con otras universidades para el **traslado del expediente académico**¹⁵ de la víctima si ella lo pide de manera libre y voluntaria de manera gratuita a otra universidad según los convenios interuniversitarios vigentes en Cataluña.

En cualquier momento la **falta de pruebas o indicios** puede llevar al archivo de la denuncia.

No se admitirán ningún tipo de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, pero la falta demostrada de buena fe de cualquiera de las partes para aprovechar dolosamente estos procedimientos para acusar en falsedad iniciará de oficio procedimientos disciplinarios.

El rector resolverá o indicará el órgano competente para resolver el caso.

El rector o órgano competente para resolver decidirán el archivo, la caducidad o el desistimiento del caso o la **sanción disciplinaria** que se considere oportuna según la normativa interna y la legislación aplicable sobre universidades y convivencia universitaria que se clasifica en **leve, grave o muy grave**. La infracción muy grave puede acarrear la expulsión temporal de la universidad o la pérdida de derechos de matrícula, entre otros. Otras **medidas de reparación** son acceso a recursos terapéuticos o educativos. Las medidas de reparación para la víctima pueden ser la repetición de pruebas de evaluación, asignaturas y adaptaciones administrativas según la ley 17/2020¹⁶.

¹⁵ Ley 17/2020 art. 17. 8 “Las universidades deben dotarse de mecanismos de cooperación institucional para facilitar el cambio gratuito de universidad a las estudiantes de grado víctimas de violencia machista ya los hijos e hijas que dependan en casos de violencia en el ámbito de la pareja, y también a las estudiantes que han sufrido acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.»

¹⁶ Ley 17/2020 art. 17.6 “Las universidades, autoridades y organismos públicos competentes en política universitaria deben establecer mecanismos compensatorios en el cálculo de la elegibilidad, de la duración de las ayudas de investigación, las becas o los contratos, del tiempo límite para la obtención de un título o de los procesos de evaluación de méritos y de antigüedad del conjunto del personal, para que

8. Principios y garantías del procedimiento

Las denuncias no pueden ser anónimas. Durante todo el proceso se exige la **absoluta confidencialidad** y sigilo de todas las personas implicadas en el procedimiento, así como el conocimiento, acompañamiento profesional y de confianza y la aprobación de la normativa sobre protección de datos por parte de todas las personas implicadas.

Queda prohibido difundir los documentos o la información relacionados con la denuncia o la investigación salvo la cooperación con procedimientos judiciales o administrativos.

El procedimiento debe respetar los principios básicos de cualquier procedimiento de infracción jurídica, con el máximo respeto por la **intimidad y dignidad de las personas** implicadas. El **principio de legalidad, de buena fe, de imparcialidad audiencia y contradicción, la presunción de inocencia, el principio de irretroactividad, el principio de seguridad jurídica, diligencia y celeridad en el proceso, derecho al honor y el principio de igualdad.**

Según la ley 3/2007 en el artículo 13 **se invierte la carga de la prueba**¹⁷ en los procedimientos judiciales no penales en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, y por acoso sexual, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación y la proporcionalidad de los actos. A la parte demandante le corresponde previamente aportar los indicios necesarios de acoso necesarios desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Todas las personas de la **comunidad universitaria** están obligadas a colaborar con la investigación cuando son requeridas y guardando sigilo sobre su colaboración.

9. Informe Anual

Según la ley¹⁸, la comisión de igualdad elaborará **un informe anual de seguimiento y evaluación** de este protocolo en la UAO respetando en todo caso la ley de protección de datos y la dignidad e intimidad de las víctimas.

los períodos en los que se haya sufrido una situación de violencia machista no penalicen la trayectoria académica o profesional de las mujeres.”

¹⁷ La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

¹⁸ Art. 4BIS ley 17/2002 de violencia de género y art. 17 de la ley 5/2008

10. Legislación aplicable al protocolo

1. Normativa internacional

-Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, DUDH arts. 1,2,3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 25,26

— Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos 1966, PIDCP, 7,9,14,15,17

— Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), art. 2, que establece el principio de la no discriminación, incluida la discriminación de sexo y en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en el trabajo.

— La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en los que se ejerce esta violencia.

2. Normativa Europea

— La Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea que, art. 3,4,6,7,8, y artículo 21 que prohíbe cualquiera discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otros, y que también define en sus artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo. Art. 48 y 50.

— Convenio Europeo de derechos humanos CEDH art. 2,3,5,8,14,

— La Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por el con respecto al acceso al empleo, a la formación ya la promoción profesional, ya las condiciones de trabajo, que en el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo, que establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual deben considerarse discriminatorias y, por tanto, deben prohibirse y sancionarse de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

— El Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo, Diario Oficial L 49 de 24.2.1992.

3. Normativa Estatal:

— La Constitución española, que propugna, en los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 12, 24, 35.1 y 53.2, la libertad, el respeto y la igualdad entre ciudadanos.

— Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

— Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que prevé, en los artículos 184 y 173, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&p=20230428&tn=0>

— La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-2978&p=20220225&tn=1#df-3>

— La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 complementa y modifica algunas medidas del Código penal en materia de violencia para proteger a la persona que está sufriendo una situación de violencia.

— La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define, en su artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Incorpora en el artículo 48, medidas específicas para prevenir estas situaciones en el trabajo e incluir mecanismos en las empresas para dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que se formulen.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

— Ley 15/2022 de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación

— La Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades. Establece la exigencia de que todas las universidades tengan unidades de igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

— La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dictamina las infracciones y la prevención en materia de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales derivados del trabajo.

— El Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

— El Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículo 8.13 y 8.13 bis).

— El Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, que recoge, en el artículo 4, la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, entre otros. Además, en el capítulo XV,

respecto a los servicios de atención al estudiante, recoge el asesoramiento psicológico y en materia de salud, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4. Normativa autonómica de Cataluña

— Estatuto de Autonomía de Cataluña, 2010, art.41

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-13087>

-La Ley catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que define, en su artículo 3, el concepto de violencia machista. Incluye, en los capítulos 2 y 5, la obligación de formar y sensibilizar a la población sobre la violencia, y especifica, en su artículo 28, que el Gobierno debe impulsar que las empresas creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

— Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

— Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

<https://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

— La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña, que especifica, en su artículo 5, la importancia de la educación en valores y que, en el artículo 37, prevé los derechos de los estudiantes a no ser discriminados por razones de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

— La Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros y intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

— Ley 17/2015, del 21 de julio, igualdad efectiva de hombres y mujeres

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>

— Protocolo guía del Consell interuniversitari de la Generalitat de Catalunya per les universitats catalanes marzo 2023

— Protocol Marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes noviembre 2022, Acord Gov/248/2022

5. Normativa de la Fundación San Pablo CEU

— Código de conducta Fundación Universitaria Abat Oliba CEU

<file:///C:/Users/adaga/Desktop/COMISIO%20IGUALTAT%20UAO/C%C3%B3digo-conducta-FUAO.pdf>

— Código de conducta Fundación Universitaria San Pablo CEU

<https://intranet.ceu.es/es-es/ceu/PublishingImages/Paginas/Codigo%20Conducta/Codigo-conducta-FUSP.pdf>

— Plan Igualdad UAO 2023-2027

<file:///C:/Users/adaga/Desktop/COMISIO%20IGUALTAT%20UAO/plan-igualdad-ceu.pdf>

— Protocolo contra el Acoso laboral mayo 2018

(Anexado 1)

ANEXO 2

FORMULARIO PARA ESTUDIANTES:

Datos de la persona que lo solicita:

Nombre

DNI

dirección postal

Correo electrónico

Teléfono

Tipo de estudios cursados o en curso en la UAO:

Descripción de los hechos que motivan la denuncia:

Aceptación de la política de protección de datos y del procedimiento universitario

Documentación adjunta:

Otras consideraciones:

Firma