



UNIVERSITAT
RAMON LLULL

Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género en la Universidad Ramon Llull

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Órgano / Comisión	Modificación / Observaciones
Protocolo aprobado 1_06_12	01.06.2012	Junta de Gobierno URL	Aprobación del Protocolo
2020_02_JG_Protocolcontraacoso sexual	02.02.2020	Junta de Gobierno URL	Modificación del Protocolo
PR_ACOSO_2024_URL	13.06.2024	Junta de Gobierno URL	Actualización del Protocolo

Preámbulo	3
1. Compromisos institucionales	4
2. Objetivos	5
3. Ámbitos de aplicación	5
4. Definiciones de situaciones y conductas	7
5. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los miembros de la comunidad universitaria	10
6. Activación del Protocolo: procedimiento de actuación	10
6.1. Principios y garantías de actuación	10
6.2. Derechos de las personas implicadas	12
6.3. La persona denunciante	13
6.4. La presentación de una queja o denuncia	13
6.5. Información y asesoramiento	14
6.6. La investigación	14
6.7. Resolución del rector o rectora	16
6.8. Medidas provisionales	16
6.9. Medidas de acompañamiento y reparación	17
7. Órganos y unidades responsables en el Protocolo	17
8. Políticas y medidas de prevención	18
9. Seguimiento y revisión del Protocolo	19
10. Entrada en vigor	20
Anexo I. Modelo de queja / denuncia	21
Anexo II. Principios legales generales en la incoación de un expediente disciplinario	22

Preámbulo

La Universidad Ramon Llull (URL), en cumplimiento de la normativa vigente y en consonancia con su firme compromiso con la igualdad de género, explícito en las Normas de organización y funcionamiento de la Universidad y en su Plan de Igualdad de Género, procede a la actualización del *Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género en la Universidad Ramon Llull*.

En concreto, la revisión del presente Protocolo se sitúa en un contexto legal que en los últimos años ha puesto especial atención en la importancia de disponer de herramientas y mecanismos para alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para erradicar cualquier forma de violencia machista, sea física, psicológica o sexual. También, en los últimos años se han desplegado leyes de garantía de la libertad sexual y para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Desde el punto de vista normativo, en la actualización de este Protocolo se ha tenido en cuenta el marco legal más reciente; la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista; la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación; la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria; la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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.

Además, se ha mantenido lo establecido en leyes anteriores, como son la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 11/2014, de 2 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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 ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.

Además del marco legal, se ha tenido como documento de referencia el *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*, elaborado en 2022 por el Departament d'Igualtat i Feminismes, i pel Departament de Recerca i Universitats.

En esta línea, la URL ha revisado su Protocolo contra el acoso y ha incorporado algunas modificaciones de gran relevancia que conllevan un cambio de paradigma:



- Se pone a las **víctimas en el centro del Protocolo** y se incorporan conceptos como violencia institucional, violencia de segundo orden, revictimización, diligencia debida, reparación.
- **Se amplía el ámbito de aplicación material del Protocolo:** se amplía la cobertura a los acosos que puedan sufrir personas trans y personas LGBTI.

Para que el protocolo sea una herramienta efectiva, es necesaria la implicación del conjunto de la comunidad universitaria. Por este motivo, tal y como se recoge en varios apartados del documento, se ha puesto especial énfasis en su difusión y comunicación entre el personal y el estudiantado de la Universidad, ya sea a través de acciones formativas como sensibilizadoras.

Además, el Protocolo ha sido consensuado con la Comisión de Igualdad de Género de la Universidad Ramon Llull, integrada por representantes de todas las instituciones de la Universidad.

De acuerdo con el marco legal vigente en esta materia, todas las instituciones federadas de la URL y su centro adscrito, en tanto que fundaciones, tienen la obligación de tener sus propios protocolos de actuación. Así pues, éste es el protocolo de actuación de la Universidad Ramon Llull Fundación que recoge toda la normativa vigente, inspira y se convierte en un protocolo marco con función contextualizadora y de apoyo para sus instituciones federadas y centro adscrito.

A continuación, se presenta el resultado de la actualización y revisión del Protocolo aprobado en 2020, con el objetivo de que sea un documento útil y práctico en la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o expresión de género en la URL.

1. Compromisos institucionales

La URL tiene la obligación y la responsabilidad de garantizar que el conjunto de la comunidad universitaria pueda desarrollarse en un entorno de trabajo y académico seguro, libre y respetuoso. En este sentido, la URL hace explícito su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y manifiesta su tolerancia cero hacia todos los comportamientos o situaciones de acoso y violencia machista.

La URL se manifiesta rotundamente en contra de toda conducta o actitud discriminatoria, abusiva u ofensiva contra las personas por motivos de género, y de acuerdo con la Ley de convivencia universitaria y las propias Normas de convivencia de la URL, se compromete a velar para conseguir que la comunidad universitaria pueda desarrollarse y relacionarse en unos espacios seguros y libres de situaciones de acoso y violencia, garantizando los principios de dignidad y libertad, así como velando por su salud y bienestar.

La URL se compromete a velar por la igualdad de trato entre mujeres y hombres, principio que supone la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La URL se compromete a realizar regularmente acciones de sensibilización, entendidas como conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Asimismo, la URL se compromete a promover una cultura de prevención, a través de acciones orientadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista mediante la reducción de los factores de riesgo, impidiendo así su normalización, y acciones orientadas a sensibilizar a la ciudadanía, en el sentido de que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.

La Universidad también se compromete a denunciar e investigar las conductas objeto de este Protocolo y a acompañar y asesorar a las víctimas.

2. Objetivos

El presente Protocolo da respuesta a tres objetivos:

2.1 Actuar como herramienta de prevención de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia machista, mediante la información y sensibilización de la comunidad universitaria de la URL.

2.2 Proporcionar los mecanismos y las pautas de actuación en caso de detección de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género y velar por que su resolución se lleve a cabo garantizando la protección de la dignidad de las personas afectadas, la confidencialidad y el cumplimiento de los plazos establecidos en los procedimientos.

2.3 Establecer medidas de apoyo, acompañamiento y reparación a las personas afectadas.

3. Ámbitos de aplicación

A continuación, se detallan los diferentes ámbitos de aplicación de este Protocolo: objetivo (qué conductas), subjetivo (a qué personas se aplica), territorial (dónde pueden pasar las conductas) y temporal (con qué período de tiempo se puede actuar).

La concreción de estos aspectos es de gran relevancia, porque definen el marco de actuación, es decir, permiten definir la cobertura que ofrece el Protocolo.

➤ **Ámbito de aplicación objetivo**

El Protocolo se aplica **a toda conducta** de acoso sexual, por razón de sexo, de expresión de género o de orientación sexual que sea expresada verbalmente, físicamente y/o virtualmente (correo electrónico, redes sociales, mensajes SMS, *whatsapps*, etc.).

➤ **Ámbito de aplicación subjetivo**

Este Protocolo se aplica **en toda la comunidad** universitaria de la URL, es decir, estudiantes, personal trabajador y personal sin vínculo contractual.

En cuanto al estudiantado, el Protocolo se aplica a:

- Todo el estudiantado de la URL, en cualquiera de los estudios que esté matriculado.
- El estudiantado que realice un programa de prácticas o una estancia en la URL en el marco de un programa de movilidad.

En cuanto al personal trabajador, el Protocolo se aplica a:

- Personal docente e investigador (PDI), con independencia del tipo de vinculación laboral con la URL.
- Personal técnico de gestión y administración y servicios (PTGAS), con independencia del tipo de vinculación laboral con la URL.
- Personas con vínculo profesional o de colaboración puntual con la URL.

En cuanto a personas sin relación contractual con la URL pero que se relacionan con ella debido a su trabajo:

- Personal invitado a la participación de actos o actividades puntuales de la Universidad.
- Personal de empresas externas que prestan servicios en la URL (en este caso, la URL deberá informar del caso a la empresa en cuestión), etc.
- Profesionales del entorno de prácticas.

➤ **Ámbito de aplicación territorial**

El Protocolo se aplica a las conductas de acoso que se produzcan:

- En los espacios de la URL (instalaciones universitarias, campus, etc.). A efectos de aplicación de este Protocolo, forman parte de los espacios de la URL tanto los espacios en los que se ubican los Servicios Generales del Rectorado como los espacios de las instituciones y centros adscritos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, si las instituciones federadas disponen de protocolo propio, el protocolo de aplicación será el propio de la institución.
- Fuera de los espacios de la Universidad cuando la conducta se dé en el marco de un servicio o de una actividad profesional o académica organizada por la URL u organizada por terceros (jornadas, congresos, viajes y movilidad, prácticas,

competiciones deportivas, participación en actos externos...) o cuando la conducta se dé en los trayectos de ida y vuelta a la URL.

➤ **Ámbito de aplicación temporal**

En cuanto a la temporalidad, este Protocolo será de aplicación mientras las personas afectadas tengan vinculación con la URL (formen parte del ámbito de aplicación objetivo), con independencia de si su vinculación con la URL es permanente, regular o esporádica. También será de aplicación si los hechos no han prescrito según la legislación vigente, aunque la vinculación con la URL de las personas afectadas haya finalizado (fin de contrato, fin de los estudios, etc.).

4. Definiciones de situaciones y conductas

Partiendo de las conductas definidas en la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, modificada por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, el presente Protocolo se activará ante la concurrencia de alguna de las siguientes formas de violencia machista y LGBTI-fóbica:

- **Violencia machista:** violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.
- **Violencia LGBTI-fóbica:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por serlo, o ser percibidas como tales.

Respecto a la violencia machista, ésta se puede ejercer de forma puntual o de forma reiterada de alguna de las siguientes formas:

- **Violencia física:** comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- **Violencia psicológica:** comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menoscabo, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia machista también puede llevarse a cabo con la amenaza o causando violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la mujer, especialmente los hijos e hijas u otros familiares que convivan o tengan una



relación directa, cuando se dirija a afligir a la mujer. También incluye la violencia ambiental, que se lleva a cabo mediante el ejercicio de la violencia sobre bienes y propiedades de la mujer, con valor económico o sentimental, o sobre los animales con los que tiene un vínculo de cariño, con la finalidad de afligirla o de crear un entorno intimidatorio.

- **Violencia sexual:** comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que exista entre la mujer y el agresor o agresores. Incluye el acceso corporal, la mutilación genital o el riesgo de sufrirlas, los matrimonios forzados, el tráfico de mujeres con finalidad de explotación sexual, el acoso sexual y por razón de sexo, la amenaza sexual, la exhibición, la observación y la imposición de cualquier práctica sexual, entre otras conductas.
- **Violencia digital:** consiste en los actos de violencia machista y misoginia online cometidos, instigados, amplificadas o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres. Estos actos causan daños psicológicos e incluso físicos; refuerzan estereotipos; dañan la dignidad y la reputación; atentan contra la privacidad y la libertad de obrar de la mujer; le causan pérdidas económicas, obstaculizando su participación política y su libertad de expresión.

Dentro del ámbito académico y laboral, se pueden dar los siguientes tipos de acoso:

- **Acoso por razón de sexo:** consiste en cualquier comportamiento no deseado, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la mujer, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, indemnidad o condiciones de trabajo de las mujeres por serlo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres. El acondicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo también se considera acto de discriminación por razón de sexo. Los siguientes ejemplos ilustran algunos de los comportamientos que se consideran de acoso por razón de sexo:
 - Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
 - Decir insultos basados en el sexo.
 - Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
 - Emplear formas ofensivas de dirigirse a la persona.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
 - Utilizar humor sexista.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Acoso sexual: consiste en cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y la libertad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Los siguientes ejemplos ilustran algunos de los comportamientos que se consideran de acoso sexual:
 - Difundir rumores, preguntar o contar detalles sobre la vida sexual de una persona.
 - Hacer comentarios o bromas sexuales ofensivas.
 - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
 - Insistir en concretar citas comprometidas o en participar en actividades lúdicas no deseadas.
 - Hacer miradas lascivas en el cuerpo y hacer gestos obscenos.
 - Realizar demandas de favores sexuales.
 - Realizar acercamientos físicos excesivos e imponer el contacto físico no solicitado.
 - Provocar quedarse a solas innecesariamente con una persona.
 - Forzar a la persona sitiada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones (chantaje sexual).
- Acoso por razón de la orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Los diferentes tipos de acoso definidos se pueden dar de manera puntual o sistemática y pueden ser de tipo horizontal (entre compañeros/as), vertical descendente (de un mando a un subordinado/a, de un profesor/a a un/a estudiante ...) o vertical ascendente (de un subordinado/da a un mando, de un estudiante a un profesor/a ...). Aunque lo habitual, por la situación de desigualdad existente, es que sean las mujeres quienes sufran este tipo de violencias, hay que indicar que el acoso puede afectar a mujeres y hombres y no necesariamente debe producirse entre personas de distinto sexo.

Asimismo, puede darse la situación de que se sufra violencia de segundo orden, que consiste en la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista. Incluye los actos que impiden la prevención, detección, atención y recuperación de las mujeres en situación de violencia machista.



5. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los miembros de la comunidad universitaria

La comunidad universitaria de la URL (PDI, PTGAS y estudiantado) tiene derecho a trabajar y a estudiar en un entorno saludable y libre de discriminación y acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género.

Igualmente, de acuerdo con el artículo 4 de las Normas de convivencia de la URL, corresponde a todos los colectivos que integran la comunidad universitaria de la URL prevenir los conflictos y crear un ambiente de respeto, tolerancia y preservación de la igualdad. Este deber se extiende también a cualquier otra persona o entidad que participe en la actividad de la Universidad.

En consecuencia, se desprenden las siguientes obligaciones para todos los miembros de la comunidad universitaria:

- Obligación de tratar a los demás con respeto y velar por el mantenimiento de la buena convivencia.
- Obligación de comunicar, siguiendo los procedimientos establecidos y siempre con discreción y confidencialidad, cuyas situaciones de acoso tengan conocimiento.
- Obligación de colaborar en los procesos de investigación siempre que se solicite su participación.
- Las personas con personal a cargo tienen la obligación de tratar a todos con respeto y educación y rechazar explícitamente, con contundencia y, si es necesario, de manera pública, todo comportamiento contrario a la libertad, dignidad e integridad de las personas trabajadoras o estudiantes que se dé en el ámbito de la universidad.

6. Activación del Protocolo: procedimiento de actuación

6.1. Principios y garantías de actuación

Con el fin de proporcionar la confianza necesaria a la comunidad universitaria, las personas y órganos que intervienen cuando se activa el presente Protocolo, y de acuerdo con el *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* (en adelante, Protocolo-guía), deben regirse por los siguientes principios generales:

- **Diligencia debida:** todo el procedimiento deberá tramitarse con la máxima celeridad posible sin demoras indebidas, incluyendo la adopción de medidas provisionales/cautelares, adecuándose a las circunstancias de cada caso, con respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas, garantizando la no repetición y la no revictimización.

- **Enfoque de género:** incluye la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y evaluación del impacto de las disposiciones previstas en el marco legal vigente y en este Protocolo. Este enfoque de género además incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas que sufren otras formas múltiples de discriminación o desigualdad estructural (personas racializadas, personas con discapacidad, etc.).
- **No discriminación** por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, color de piel o etnia, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social recogida en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
- **Protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas y las personas denunciadas,** garantizando el apoyo en las diferentes fases del procedimiento, las cuales podrán ser asistidas por algún representante u otra persona acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento, y en especial a las personas afectadas.
- **Audiencia e imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar la audiencia y la defensa de todas las personas implicadas que pueden ser acompañadas por la persona que consideren, incluidos agentes sociales y/o asesores legales. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prevención y prohibición de represalias:** ninguna persona que denuncie o comunique una situación de las descritas en este Protocolo (sea afectada o testigo), o que participe del procedimiento de investigación, debe sufrir represalias o violencia de segundo orden, así como tampoco deben sufrirlas las personas que apoyen a las víctimas. Deberá informarse en el momento de la denuncia sobre este principio para que las posibles víctimas puedan detectar este tipo de violencia. La Unidad de Igualdad deberá realizar seguimiento tanto de la persona que denuncie o lo comunique, testigos y de las personas que apoyen a las víctimas para detectar si se produce un caso de violencia de segundo orden.
- **Voluntariedad en la activación del protocolo y/o acceso al sistema penal:** respeto al principio de autonomía de la persona denunciante.
- **Principios de eficacia, coordinación y participación:** predisposición al trabajo cooperativo para la integración de todas las perspectivas y actuaciones en una estrategia común.
- **Principio de especialización:** de conformidad con el artículo 17.3 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, las universidades 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.

- **Confidencialidad durante todo el procedimiento:** que se extiende a la documentación que forma parte, ya todas las personas que intervengan en el procedimiento.
 - La información generada y aportada en las actuaciones en aplicación de este Protocolo tendrá carácter reservado y sólo podrán acceder a ella las personas que intervengan directamente en la tramitación. Se tendrá en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos.
 - Con el fin de evitar posibles revictimizaciones y duplicidades innecesarias y reforzar la celeridad como principio de actuación, se incorporarán al expediente del procedimiento disciplinario las actuaciones previamente realizadas, a fin de que sean consideradas por el instructor o instructora.

6.2. Derechos de las personas implicadas

A continuación, se recogen los derechos tanto de las personas denunciantes como de las personas denunciadas en la activación del Protocolo:

Derechos de la persona o personas denunciantes

- Ser citada y escuchada, evitando la revictimización.
- Estar acompañada por una persona de confianza y/o asistencia letrada e intérprete, en su caso.
- Ser informada a lo largo de todas las fases de los procedimientos.
- Recibir notificación de las medidas provisionales de protección adoptadas para evitar la repetición de la conducta.
- Recibir información sobre la resolución definitiva del expediente.
- Recibir soporte psicológico y otras medidas de acompañamiento.

Derechos de la persona o personas denunciadas

- Estar informada de la queja o denuncia y ser citada y escuchada.
- Ver respetada la presunción de inocencia.
- Estar acompañada por una persona de confianza, asistencia letrada y/o agentes sociales e intérprete, si fuera necesario.
- Recibir notificación de las medidas provisionales, cautelares de protección adoptadas.
- Recibir información sobre la resolución definitiva del expediente.
- Presentar todas aquellas pruebas aceptadas en derecho que permitan defender y acreditar su posicionamiento.

6.3. La persona denunciante

Los procedimientos del Protocolo de la URL pueden ser activados tanto por la persona que sufre el acoso como por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento directo o indirecto de la situación de acoso.

En caso de que quien presente la queja o la denuncia no sea la persona afectada, deberá contar con su consentimiento para poner en marcha los procedimientos.

Es imprescindible que la persona que desea iniciar un procedimiento de queja o denuncia, ya sea víctima o persona conocedora de la situación de acoso, pueda recibir el asesoramiento y acompañamiento necesario que le permita acogerse e iniciar el procedimiento más adecuado. La queja o denuncia se presentará de acuerdo con el modelo normalizado de queja o denuncia del Anexo I. Será necesaria la identificación de la víctima o víctimas, del presunto agresor o agresores, de los testigos, de los hechos y de cualquier otro medio probatorio, así como la recopilación de estos medios probatorios.

6.4. La presentación de una queja o denuncia

Teniendo en cuenta la naturaleza federal de la URL, y que cada centro dispone de su propio Protocolo, será necesario que aquella persona que quiera interponer una queja o denuncia, identifique si ha de presentarla en un centro de una institución federada de la URL, en el centro adscrito, o en los Servicios Generales del Rectorado de la Universidad, en función de las siguientes circunstancias:

- A. Si la persona que sufre una situación de acoso es personal o estudiante de un centro de la URL, debe dirigirse a la persona o unidad de referencia del centro.
- B. Si la persona que sufre una situación de acoso, sea personal trabajador o estudiante, pertenece a los Servicios Generales del Rectorado, debe acogerse al protocolo de la URL.
- C. Si la persona que sufre una situación de acoso es un estudiante de movilidad que realiza una estancia en la URL, seguirá el mismo circuito que cualquier estudiante de la URL (punto A). En estos casos, el centro se pondrá en contacto con la universidad de origen para informarla y trabajar, en su caso, de forma conjunta y colaborativa en la resolución del caso.

En caso de que la queja o denuncia se presente en la Unidad de Igualdad de los Servicios Generales del Rectorado, puede realizarse telefónicamente (936.022.200), a través del correo electrónico UI@rectorat.url.edu o presencialmente (calle Claravall, 1 - 3. 08022 Barcelona).

La denuncia se podrá formalizar por escrito o de forma verbal. En caso de presentarse de forma verbal, ésta deberá ser recogida por escrito y firmada por la persona que ha

realizado la denuncia ante la Unidad de Igualdad. En ningún caso podrá admitirse a trámite una denuncia anónima.

6.5. Información y asesoramiento

De acuerdo con el Protocolo-Guía, el asesoramiento proporcionado a las personas deberá ser integral, inmediato, especializado, objetivo y libre de revictimización. Debe facilitar la identificación de sus necesidades e informar de forma clara y comprensible sobre los derechos, servicios y recursos ofrecidos por la universidad.

La persona responsable técnica de la Unidad de Igualdad (UI), tiene las siguientes funciones:

- Informar y asesorar a la persona afectada para ayudarla a identificar si la situación que sufre es objeto del Protocolo.
- Informar de los distintos pasos que implica la activación del Protocolo y de los respectivos diferentes plazos establecidos.
- Exponer las vías internas de resolución y apoyar en la elección de la más adecuada según el caso comunicado.
- Informar de los derechos, obligaciones y responsabilidades.
- Entrevistar a la persona afectada con el fin de recoger evidencias de la situación denunciada.
- Elaborar un informe preliminar que incluya una valoración sobre la denuncia y una propuesta de medidas provisionales y correctoras, si procede.

La persona responsable técnica de la UI debe disponer de la información y formación necesaria para realizar un correcto soporte y tiene la obligación de actuar con total confidencialidad y con la máxima celeridad posible.

6.6. La investigación

De acuerdo con el artículo anterior, la persona responsable técnica de la UI dispondrá de 14 días para realizar una primera verificación de los hechos denunciados, comprobar que la denuncia se ajusta al objeto del Protocolo y recabar la información imprescindible para elaborar un informe técnico preliminar. Este informe será elevado al director o directora de la UI.

Si la denuncia no se ajusta al objeto del Protocolo, no se admitirá a trámite y se derivará a la unidad que corresponda.

Si se considera que existe un caso objeto del Protocolo, la persona responsable técnica de la UI informará al director o directora de la UI para que lo eleve al rector o rectora y se convoque la Comisión de Investigación. Entre la presentación de la denuncia y la convocatoria de la Comisión el plazo no será superior a 14 días laborables.

La Comisión velará por seguir el procedimiento establecido dentro de los plazos establecidos y por recoger y custodiar toda la documentación generada.

Si algún miembro de esta Comisión es parte afectada o tiene alguna relación con una de las partes implicadas en una queja o denuncia, se produce un conflicto de intereses que debe comunicar y abstenerse de participar en la investigación.

La Comisión investigará los hechos denunciados a partir de las siguientes acciones:

1. Analizar la denuncia y documentación asociada al caso a partir del informe preliminar elaborado por la persona responsable técnica de la UI.
2. Contactar con la persona denunciada e informarle de la denuncia.
3. Citar y tomar declaración de todas las personas implicadas en el caso denunciado:
 - a. La persona denunciante, si se considera que se podría ampliar la información recogida en el informe preliminar, evitando la revictimización.
 - b. La persona denunciada, respetando el derecho de audiencia de las personas denunciadas.
 - c. Los posibles testigos, que están obligados a colaborar aportando toda la información que la Comisión les solicite.
4. Realizar cualquier otra actuación, como puede ser consultar con personas expertas, pedir dictámenes periciales, etc., que ayuden a esclarecer los hechos y a evitar la revictimización de la persona denunciante.
5. Valorar si deben tomarse medidas provisionales durante el proceso de investigación como, por ejemplo, evitar los contactos entre la persona que denuncia y la persona presuntamente acosadora.
6. Elaborar un informe escrito exhaustivo, que se elevará al rector en todos los casos que contenga, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Identificación de las partes implicadas y miembros de la Comisión de Investigación.
 - Recopilación de los antecedentes del caso y de la síntesis de los hechos (denuncia, pruebas, testigos, etc.).
 - Proposición de la resolución del caso:
 - o Si se ha probado la existencia de una situación de acoso, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario de acuerdo con los principios recogidos en el Anexo II, así como la propuesta de aplicar medidas provisionales correctoras y protectoras (ej: cambio de horarios, reorganización de espacios de trabajo, cambio de grupo-clase en el caso de alumnado, etc.).

- Si no se ha podido probar la existencia de una situación de acoso, se propondrá el archivo de la denuncia. Sin embargo, se propondrá aplicar medidas preventivas.
- Si se considera que en los hechos denunciados existen indicios de delito, se propondrá que el secretario o secretaria general traslade los hechos al Ministerio Fiscal.
- Si existen evidencias de falsedad de la denuncia, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario a la persona denunciante.

La Comisión de Investigación realizará la investigación y elaboración del informe para el rector en un plazo de un mes desde el inicio de la investigación. Con posterioridad, el director o directora de la UI, remitirá al rector o rectora el informe elaborado por la Comisión de Investigación.

Toda la documentación generada durante todo el procedimiento será archivada y custodiada por la Unidad de Igualdad y/o por el Gabinete jurídico de la URL, siguiendo la normativa vigente en protección de datos.

6.7. Resolución del rector o rectora

El rector o rectora dictará resolución sobre el caso y las medidas a adoptar en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión de Investigación y trasladará la resolución a las partes implicadas, a la Comisión y a la Unidad de igualdad.

De acuerdo con el punto anterior, la resolución puede concluir, de acuerdo con la propuesta formulada por la Comisión de Investigación, de las siguientes formas:

- El archivo de la queja o denuncia.
- La incoación de un expediente disciplinario.
- La adopción de medidas provisionales.

6.8. Medidas provisionales

Las medidas provisionales son aquellas que pretenden garantizar la protección de la víctima y evitar la continuidad de la presunta situación de acoso, discriminación o violencia.

Algunos ejemplos de medidas provisionales en el ámbito laboral son: cambio de turno, prohibición de acercamiento o comunicación, restricción de acceso a datos, espacios, etc. En el ámbito académico podrían ser medidas como el cambio de turno, grupo clase, reasignación de tutor, etc.

En caso de que el rector o rectora decida incoar un expediente disciplinario, deberá pronunciarse sobre las medidas provisionales acordadas por la Comisión de Investigación. Deberá confirmar, modificar y/o levantar las medidas provisionales en el plazo de 15 días desde su adopción.

Si el acuerdo de incoación no contiene un pronunciamiento expreso sobre las medidas provisionales o si no se inicia el expediente disciplinario en el plazo de 15 días desde que fueron acordadas, las medidas provisionales dejarán de surtir efectos. Por otra parte, éstas perderán su efecto cuando se haya dictado una sanción disciplinaria y ésta produzca efectos jurídicos.

6.9. Medidas de acompañamiento y reparación

Las medidas de acompañamiento son medidas preventivas y/o correctivas que pueden acordarse independientemente de si se incoa o no un expediente disciplinario. Sería un ejemplo: cambiar uno o una estudiante de grupo o hacer adaptaciones docentes aplicables al caso.

Siempre que sea posible, la Universidad facilitará la derivación a la red pública de atención y reparación.

7. Órganos y unidades responsables en el Protocolo

Los órganos y unidades responsables de hacer efectivo el contenido previsto en este Protocolo, según sus competencias, son los siguientes:

- Rector o rectora: es el órgano competente para incoar y resolver todos aquellos procedimientos, iniciados a través de este Protocolo, que correspondan a fin de investigar conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y violencia machista y, en su caso, determinar, con posterioridad, la responsabilidad disciplinaria correspondiente.
- Secretario o secretaria general: dará traslado de los hechos al Ministerio Fiscal cuando la conducta pueda constituir un delito.
- Unidad de Igualdad (UI) de la URL: acoge, acompaña y apoya en la activación del Protocolo. La Unidad debe elaborar un informe anual sobre las denuncias presentadas y las medidas adoptadas (de prevención, de apoyo y acompañamiento y del procedimiento de actuación) que debe presentarse a los órganos de gobierno de la Universidad y al Consejo Interuniversitario de Catalunya.



- Comisión de Investigación: órgano colegiado de carácter estable que ejerce las funciones descritas en el presente Protocolo, integrada por las siguientes personas:
 - El director o directora de la Unidad de Igualdad o persona a quien delegue.
 - La persona responsable técnica de la Unidad de Igualdad.
 - La persona responsable del Gabinete Jurídico de la URL o persona en quien delegue.
 - El gerente o gerenta o persona en quien delegue.
 - En su caso, una persona asesora externa especialista en violencia de género y acoso.

8. Políticas y medidas de prevención

La política de prevención responde a la necesidad de sensibilizar y formar a fin de que no se produzcan estas conductas. Además, se debe ir evaluando cómo se activa el Protocolo para ir introduciendo medidas correctoras. La política de prevención es la mejor herramienta para evitar situaciones de discriminación y acoso.

Las acciones preventivas que se prevén en este Protocolo son las siguientes:

- **Difusión y accesibilidad del protocolo:** es imprescindible contar con un plan o estrategia de comunicación que permita que el Protocolo sea conocido y accesible para el conjunto de la comunidad universitaria. En este sentido, será necesario contar con herramientas como la página web de la URL; el correo electrónico, la intranet u otras plataformas de comunicación internas; el Consejo de Estudiantes y sus propios mecanismos de comunicación y de trabajo, o la representación legal de los trabajadores y sus propios mecanismos de comunicación. Se considera básico e imprescindible que el Protocolo se difunda entre la comunidad universitaria para que todos sus miembros dispongan de la información necesaria en caso de que se encuentren, directa o indirectamente, en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género.
- **Realización de acciones concretas de sensibilización como son la organización de** campañas específicas y puntuales, la elaboración de material divulgativo (vídeos, cartelera, *flyers*, etc.), y la organización de charlas o jornadas específicas dirigidas a la comunidad universitaria o a colectivos concretos.
- **Programación, entre otros, de oferta formativa** dirigida a toda la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y específicamente sobre violencia machista.
- **Elaboración de un registro interno**, a través de la Unidad de Igualdad, de las actuaciones relacionadas con la activación del Protocolo. El formato de este

registro se concretará en un fichero de datos protegido que recoja el número de quejas, denuncias, resoluciones, tipología de personas que han activado el protocolo (PTGAS, PDI, estudiantes), y los demás elementos que se consideren relevantes a nivel de sistema universitario en el marco de la Comissió Dones i Ciència del CIC. Esta información será la fuente para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación del Protocolo.

- **Creación de entornos relacionales que permitan entender la igualdad desde el respeto.** Determinadas formas de comunicación y de relación pueden favorecer las condiciones para que aparezcan situaciones discriminatorias o de acoso.

9. Seguimiento y revisión del Protocolo

El Protocolo se ha elaborado con la voluntad de ser una herramienta práctica y efectiva en la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o expresión de género en la URL.

La aplicación del Protocolo comporta:

1. Planificar las acciones y procedimientos.
2. Actuar según se ha planificado.
3. Evaluar y realizar el seguimiento del Protocolo.
4. Actuar de nuevo incorporando los cambios y mejoras resultado de la evaluación y, por tanto, modificando la planificación inicial cuando sea necesario.

En este sentido, el Protocolo se concibe como una herramienta flexible que debe tener la capacidad de adaptarse y actualizarse siempre que se considere necesario y con una evaluación imprescindible cada vez que el Protocolo se haya activado.

La Unidad de Igualdad es el órgano técnico encargado de realizar el seguimiento y proponer la revisión y actualización del Protocolo, contando con el apoyo de las personas de referencia y/o otros agentes que hayan participado o tengan responsabilidades en su despliegue, así como con los miembros de la Comisión de Igualdad de la URL. Cabe recordar que el Protocolo está integrado dentro del Plan de Igualdad de Género de la URL, de modo que su revisión, evaluación y actualización siempre debe estar presente como una de las acciones planificadas, implementadas y evaluadas en el marco de este Plan.

La actualización del Protocolo, por tanto, se llevará a cabo siempre que se considere necesario a raíz de una activación o bien siempre que la legislación o normativa vigente, tanto interna como externa a la URL, lo requiera. En función del alcance de la modificación, se valorará si el documento debe pasar por una nueva aprobación o no. En cualquier caso, si se produce una modificación del Protocolo, deberá indicarse la fecha de revisión del documento y hacerla constar en la portada para que en todo

momento se sepa cuál es la última actualización. También será necesario realizar un trabajo de difusión y sustitución para asegurar que el Protocolo accesible desde los diferentes medios (web, intranet, correo electrónico...) es la versión vigente.

10. Entrada en vigor

Esta actualización del Protocolo entra en vigor al día siguiente de su aprobación por parte de la Junta de Gobierno de la Universidad Ramon Llull.

Anexo I. Modelo de queja / denuncia

Datos de la persona denunciante

Nombre y apellidos:

DNI / NIE/ Pasaporte:

Correo electrónico:

Teléfono de contacto:

Colectivo:

- Personal docente e investigador (especificar centro/facultad, departamento, unidad...)
- Personal técnico, de gestión, de administración y servicios (especificar centro/facultad, departamento, unidad o servicio)
- Estudiantado (especificar titulación y centro/facultad)
- Otros (especificar)

Descripción de los hechos sucedidos

Datos identificativos de las personas implicadas:

Nombre y apellidos:

Cargo o vinculación con la URL:

Datos de contacto (si se conocen):

Lugar y fecha donde se producen los hechos:

Fecha o fechas donde se producen los hechos:

Explicación de los hechos:

Testimonios:

Aportación de pruebas (correos-e, capturas de pantalla, grabaciones, etc.):

Yo, _____ con DNI/Pasaporte _____ presento esta denuncia y otorgo mi consentimiento para la activación del *Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género de la Universidad Ramon Llull.*

Barcelona, __ de _____ de 202__

Firma

Anexo II. Principios legales generales en la incoación de un expediente disciplinario

La potestad disciplinaria, en caso de incoación de un expediente disciplinario, se ejercerá de conformidad con los siguientes principios legales:

- **Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones:**
 - De conformidad con el artículo 11 de la Ley orgánica 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, acosar; acosar sexualmente o por razón de sexo; y, discriminar 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, son infracciones tipificadas como muy graves.
- **Principio de irretroactividad** de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
- **Principio de responsabilidad:** será responsable la persona que haya cometido alguna de las conductas constitutivas de infracción de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente o que colabore con la comisión de estas.
- **Principio de proporcionalidad**, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones, como a su aplicación.
- **Principio de prescripción de las faltas y sanciones:**
 - De conformidad con el régimen disciplinario para el estudiantado universitario establecido en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (artículos 11 y 17), las conductas previstas en este Protocolo tendrán la consideración de falta muy grave, teniendo un plazo de prescripción de tres años, empezando a contar desde el día en que se cometió la falta o desde el día en que cesa la conducta infractora en el supuesto de faltas continuadas.
 - En caso de que la persona presuntamente responsable sea una persona trabajadora (PDI o PTGAS), se regulará por lo que dispongan la normativa y convenios de referencia.
- **Principio de garantía del procedimiento:** el procedimiento deberá establecer la separación debida entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a órganos diferentes.