

## **Protocolo para a prevención, detección e actuación da UDC ante situacións de violencia de xénero, violencias sexuais, violencias LGTBfóbicas, discriminación ou acoso sexista ou por razón de sexo, orientación afectivo-sexual, identidade ou expresión de xénero e características sexuais**

**Aprobado no Consello de Goberno do 20/12/2023**

### **INTRODUCCIÓN**

No ano 2013, no marco do seu I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a Universidade da Coruña (UDC) elaborou un Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e acoso por razón de xénero. Este primeiro protocolo foi aprobado na reunión do Consello de Goberno do 26 de novembro de 2013 e aplicado durante algo máis dun lustro, ao longo do cal se activou en diferentes ocasións.

Posteriormente, no ano 2019 procedeuse á revisión do devandito documento co fin de adecualo a unha realidade social en que, lamentablemente con demasiada frecuencia, se reproducen situacións de discriminación, de acoso ou de intimidación. Con esta finalidade, o Consello de Goberno da UDC aprobou na súa xuntanza do 30 de novembro de 2019 un novo texto que supuxo unha importante ampliación do ámbito obxectivo de aplicación do Protocolo, que se estendeu a casos de acoso non só por razón de sexo, senón tamén pola orientación sexual e identidade ou expresión de xénero dos membros da comunidade universitaria.

Agora, unha vez máis, en atención á experiencia adquirida nos últimos anos na aplicación do protocolo de 2019, ás conclusións do *Estudo sobre a violencia e acoso sexual na Universidade da Coruña* elaborado desde a Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC e á estreita colaboración establecida entre esta oficina e a Unidade de Atención á Diversidade, detectouse a necesidade de aprobar un novo protocolo en que a prevención das violencias recollidas e o acompañamento ás vítimas constitúen os eixes centrais de actuación.

Ao mesmo tempo, a aprobación do novo texto pretende servir para dar acollida á Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria, que estableceu un novo réxime disciplinario para o alumnado, en substitución do preconstitucional Decreto do 8 de setembro de 1954 polo que se aproba o Regulamento de disciplina académica dos centros oficiais de ensino superior e de ensino técnico. As normas de convivencia universitaria previstas na citada lei, ao igual que este protocolo, teñen por obxecto promover a eliminación de toda forma de violencia, así como toda forma de discriminación e acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais, incluíndo tanto medidas de prevención como de resposta fronte ás condutas sinaladas.

Novamente, a actualización do protocolo serviu para ampliar o seu ámbito obxectivo, engadindo á lista de condutas fronte a que actuar as diferentes violencias LGTBfóbicas, amais de supostos

de acoso ou discriminación ambiental e as denominadas violencias de segunda orde, exercidas como represalia contra as persoas denuncianteas ou que colaboran no procedemento.

Como metodoloxía para elaborar este novo documento, ademais de contar coa asesoría técnica de persoas expertas en materia de igualdade e diversidade sexual e de xénero, tiveron lugar diversos encontros participativos cos distintos colectivos da comunidade universitaria (PTXAS, PDI e alumnado) que serviron non só para coñecer o sentir e as percepcións da nosa comunidade respecto dos diferentes tipos de violencias que poden darse, e que de feito acontecen, no eido universitario, senón tamén para recadar a súa opinión respecto de aspectos chave do protocolo, tales como a forma de presentar as denuncias ou solicitudes de intervención, a composición máis axeitada da Comisión de Igualdade e da Comisión de Diversidade, as medidas de reparación máis acaídas ou a mellor forma de lle dar difusión ao protocolo, entre outros aspectos. Todas as cuestións abordadas nos encontros foron estudadas e, na medida do posible, recollidas no texto final que, sen dúbida, se veu enriquecido e mellorado como resultado desta dinámica participativa.

Nomear a violencia de xénero, as violencias sexuais, as violencias LGTBifóbicas e a discriminación ou o acoso sexista ou por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais é nomear unha realidade que ao longo da historia non só foi silenciada, senón tamén tolerada. Son moitos os comportamentos que se manifestan e se traducen en sexismo, homofobia, lesbofobia, bifobia, interfobia, enebefobia ou transfobia. A sociedade esixe sancionar moralmente estas situacións e as institucións deben, no exercicio das súas responsabilidades, poñer os medios necesarios para previlas, detectalas e intervir sobre elas.

A Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC (OIX) e a Unidade de Atención á Diversidade (ADI), a través do Servizo de Atención á Comunidade Universitaria LGBTQ+, en tanto que órganos responsables da aplicación deste protocolo, traballarán en estreita colaboración e coordinación, intervindo segundo a natureza do caso.

- a) Desde a OIX atenderanse aqueles casos en que se exerza algún tipo de violencia, discriminación ou acoso por motivos sexistas ou por razón do sexo dunha persoa.
- b) Desde a ADI atenderanse aqueles casos en que se exerza algún tipo de violencia, discriminación ou acoso por motivos de orientación afectivo-sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou das características sexuais dunha persoa.

## **I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Este protocolo ten por finalidade promover e manter unha contorna segura para todas as persoas que forman parte da comunidade universitaria da UDC, libre de violencia de xénero e de violencias LGTBifóbicas.

As violencias de xénero, entendidas como aquelas violencias que se exercen contra as persoas en atención ao seu sexo ou á súa identidade de xénero e, sinaladamente, contra as mulleres

polo feito de ser mulleres, constitúen unha eiva social que segue a impedir o pleno desenvolvemento de todas as persoas. A loita a prol da plena igualdade entre mulleres e homes debe ser apoiada e impulsada por todos os sectores da sociedade, públicos e privados, e por suposto desde o ámbito educativo en todos os niveis.

As violencias LGTBfóbicas son aquelas violencias que se desenvolven polo odio, a aversión ou o repudio cara ao colectivo LGTBQ+ ou contra certas persoas polo feito de pertencer a el.

As violencias aquí descritas poden adoptar formas moi diversas. Ás veces son violencias directas e visibles, normalmente exercidas sobre unha vítima concreta. No entanto, outras veces son menos visibles, como no caso das violencias estruturais, aquelas que proveñen das estruturas sociais que promoven a inxustiza e a discriminación de certos colectivos, ou culturais, entendidas como aspectos da cultura, social ou institucional, que perpetúan estereotipos e prexuízos.

O Protocolo ten como obxectivo previr e actuar tanto fronte ás violencias directas e estruturais como fronte ás violencias culturais ou simbólicas que, en última instancia, lexitiman o uso da violencia directa e incrementan o risco de sufrir situacións de acoso e discriminación por parte de certas persoas ou certos colectivos.

Comprometida con esta loita para a eliminación das violencias LGTBfóbicas e baseadas no sexo e/ou no xénero en todas as facetas e todos os ámbitos, a UDC realiza a seguinte declaración de principios.

Todas as persoas teñen dereito a levar a cabo o seu traballo ou a súa actividade libres de violencia, discriminación e acoso, con pleno respecto á súa liberdade, á súa propia identidade, á súa intimidade e á súa integridade física e moral.

A UDC non tolerará ningunha manifestación de violencia, discriminación ou acoso e adoptará as medidas precisas para actuar diante de expresións, actitudes ou comportamentos machistas, sexistas, LGTBfóbicos e discriminatorios en calquera das súas formas.

A UDC comprométese a previr e actuar de forma firme e contundente fronte a condutas que poidan considerarse machistas, sexistas, LGTBfóbicas ou discriminatorias co fin de garantir esa protección tanto ao persoal traballador como ao alumnado. Así, coa elaboración deste protocolo, a nosa universidade pon á disposición da comunidade universitaria unha ferramenta para a prevención e protección fronte a posibles situacións de violencia, discriminación ou acoso sexista ou por razón de sexo, orientación afectivo-sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais, asegurando sempre a confidencialidade e as debidas garantías para todas as partes do procedemento.

Calquera persoa que considere que está a ser obxecto de violencia de xénero, violencia sexual e/ou violencia LGTBfóbica, discriminación ou acoso sexista ou por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e características sexuais, ou calquera persoa

coñecedora de tal situación, terá dereito a iniciar o procedemento establecido neste texto, sen prexuízo das accións xudiciais que corresponderen.

A formación e a información son esenciais para lle facer fronte a este tipo de condutas, previlas e de dotar a comunidade universitaria de ferramentas para recoñecelas e detectalas. Por iso, a OIX e a ADI desenvolverán diversas accións formativas, informativas e de sensibilización encamiñadas a previr as referidas condutas, así como a dar a coñecer este protocolo.

O marco normativo que inspira o Protocolo constitúeno principalmente a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais de Galicia; a Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria; a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, e a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

## II. OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artigo 1. Obxecto

1. Este documento ten por obxecto establecer mecanismos para previr, detectar e actuar ante casos de violencia de xénero, violencias sexuais, violencias LGTBfóbicas e acoso ou discriminación sexista ou por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais que teñan lugar en calquera espazo da UDC, físico ou virtual. Así mesmo, ten por obxecto acompañar e protexer as persoas integrantes da comunidade universitaria que sufran este tipo de situacións incluso fóra dos espazos da UDC.

2. Con tal fin, o Protocolo establece cales son os comportamentos ou condutas que a UDC considera incluídos nos conceptos de violencia de xénero, violencia sexual, discriminación e acoso sexista ou violencias e discriminacións LGTBfóbicas, dispón medidas de prevención, orientadas a sensibilizar, concienciar e formar a comunidade universitaria, e establece un procedemento específico de actuación para canalizar as solicitudes de intervención relativas a situacións de violencia, discriminación e/ou acoso. Así mesmo, establece medidas de acompañamento e protección ás vítimas durante o procedemento, así como accións de seguimento para a execución de tales medidas.

### Artigo 2. Ámbito de aplicación subxectivo, locativo e temporal

1. Este protocolo será de aplicación: a) ao persoal docente e investigador (PDI); b) ao persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS); c) ao alumnado; d) ao persoal en formación e o persoal contratado con cargo a proxectos vinculados á UDC; e) en xeral, a toda persoa que preste servizos nesta universidade, independentemente do carácter ou a natureza xurídica da súa relación coa UDC, polo que quedan aquí incluídos o persoal afecto a contratacións ou subcontratacións e/ou o persoal posto á disposición da UDC por empresas de

traballo temporal, así como as persoas autónomas relacionadas coa UDC por un contrato de prestación de obra ou servizo determinado.

2. O Protocolo aplicarase en todos os centros, servizos e instalacións da UDC. Nos casos en que os feitos se produzan nun espazo ou sistema non universitario, sempre que a persoa afectada pertenza á institución, os órganos responsables da aplicación deste texto actuarán para acoller, acompañar e asesorar a vítima.

3. Resultará de aplicación cando os feitos tivesen lugar nos cinco anos anteriores á presentación da denuncia ou solicitude de intervención.

### Artigo 3. Ámbito obxectivo

**a) Violencias machistas ou sexistas:** calquera expresión ou comportamento que produza ou poida producir dano físico ou psicolóxico realizado en función do sexo ou da identidade de xénero dunha persoa, con base na desigualdade propia do sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres.

**b) Violencias LGTBifóbicas:** calquera expresión ou comportamento que produza ou poida producir dano físico ou psicolóxico realizado en función da orientación ou identidade dunha persoa, con base no medo, a aversión, o odio ou o repudio contras as persoas que se visibilizan ou son consideradas como lesbianas, gais, trans, *queer*, bisexuais, intersexuais, asexuais e máis. Pódense distinguir distintos tipos de violencias dependendo da orientación ou identidade da vítima. Por exemplo, contra as persoas trans denomínase transfobia, contra as mulleres lesbianas denomínase lesbofobia e contra as persoas non binarias enebefobia. Considérase un tipo de violencia transfóbica non usar o nome e o xénero sentido cunha persoa trans que xa o informase e/ou modificase de acordo co previsto no Regulamento sobre o exercicio do dereito á identidade de xénero na Universidade da Coruña e a Instrución do 21 de outubro de 2022 da Secretaría Xeral en relación co procedemento para a aplicación ao estudantado do Regulamento sobre o exercicio do dereito á identidade de xénero na UDC.

**c) Violencias intraxénero:** calquera expresión ou comportamento realizado no marco das relacións afectivas e sexuais entre persoas do mesmo xénero, que produza ou poida producir dano físico ou psicolóxico. Estes comportamentos poden consistir en actos de violencia física, psicolóxica, sexual ou de control.

**d) Violencias sexuais:** calquera acto verbal, non verbal ou físico de carácter sexual non desexado ou non consentido que atente contra a liberdade sexual doutra persoa.

**e) Acoso sexual:** calquera acto verbal, non verbal ou físico de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa ou contra a súa integridade física ou psicolóxica. Inclúense aquí os supostos de chantaxe sexual, consistentes en ofrecementos ou insinuacións de carácter sexual que condicionen a obtención de recompensas ou a evitación de represalias.

**f) Acoso por razón de sexo, de orientación afectivo-sexual, de identidade ou expresión de xénero ou das características sexuais:** calquera expresión ou comportamento verbal, non verbal ou físico baseado no sexo, a orientación afectivo-sexual, a identidade ou expresión de xénero ou as características sexuais dunha persoa que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a súa dignidade ou contra a súa integridade física ou psicolóxica, creando un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante, ofensivo ou segregador.

**g) Discriminación por razón de sexo, de orientación afectivo-sexual, de identidade ou expresión de xénero ou das características sexuais:** calquera expresión ou comportamento verbal, non verbal ou físico que implique dispensar a unha persoa ou a un grupo de persoas un trato distinto ou menos favorable do que se outorgaría a outra persoa ou outro grupo nunha situación análoga ou comparable por razón do sexo, da orientación afectivo-sexual, da identidade ou expresión de xénero ou das características sexuais.

**h) Acoso ou discriminación ambiental:** calquera expresión ou comportamento verbal, non verbal ou físico que teña o propósito ou produza o efecto de crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante, ofensivo ou segregador para as mulleres ou para as persoas integrantes do colectivo LGTBQ+.

**i) Violencias de segunda orde:** calquera trato adverso ou discriminatorio realizado como represalia contra as persoas que denuncian situacións de violencia, acoso ou discriminación, que actúan como testemuñas ou que participan doutro xeito na aplicación do procedemento previsto neste protocolo.

Todos os comportamentos descritos neste artigo xulgaranse de especial gravidade cando a persoa responsable da súa autoría se faga valer dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica para perpetralos. Igualmente, as condutas descritas serán consideradas especialmente graves cando na vítima concorran distintos factores ou causas de discriminación ou cando se atope nunha especial situación de vulnerabilidade.

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: SENSIBILIZACIÓN, CONCIENCIACIÓN E FORMACIÓN

#### Artigo 4. Finalidade das medidas de prevención

As medidas de prevención están destinadas, por unha banda, a fomentar o recoñecemento e o respecto á diversidade e á igualdade no ámbito universitario; e, pola outra, a evitar que se produzan situacións de violencia, discriminación e/ou acoso como as previstas no artigo 3 deste protocolo. Neste sentido, é preciso deseñar e implementar estratexias destinadas a informar, sensibilizar, concienciar e formar as persoas que compoñen a comunidade universitaria para que sexan capaces de detectar e actuar ante calquera situación de discriminación, violencia e/ou acoso como as citadas no devandito artigo.

As medidas de prevención deben influír na promoción dunha cultura de respecto á igualdade e a diversidade sexual e de xénero, así como na construción dun ambiente inclusivo, equitativo, seguro e pacífico.



## Artigo 5. Medidas de prevención que se adoptarán

A OIX e a ADI, no ámbito das súas respectivas competencias, realizarán as seguintes accións en materia de prevención da violencia de xénero, as violencias sexuais, o acoso ou a discriminación sexista, así como as violencias ou discriminacións LGTBfóbicas.

### 1. Información e sensibilización

a) O Protocolo difundirase entre toda a comunidade universitaria a través das Xornadas de Benvinda ao Alumnado, campañas e sesións informativas periódicas, como mínimo con periodicidade anual, así como a través da páxina web e as redes sociais da UDC, da OIX e da ADI, co fin de garantir que todas as persoas vinculadas ou relacionadas coa UDC poidan coñecelo. Tamén se dará conta del ás empresas colaboradoras, ás entidades que prestan servizos e ás empresas ou entidades en que o alumnado da UDC realice prácticas.

b) De igual maneira, estará accesible nas páxinas web da OIX e da ADI, que serán as encargadas de deseñar e desenvolver accións e campañas dirixidas a dar a coñecer o seu contido entre as persoas que integran a comunidade universitaria.

c) Desenvolveranse campañas dirixidas á comunidade universitaria orientadas a sensibilizala e concienciala sobre a eiva que supoñen para a nosa sociedade a violencia de xénero, as violencias sexuais e as condutas de acoso e de discriminación sexista, alén das violencias e discriminacións LGTBfóbicas.

### 2. Formación

a) Promoción de cursos, obradoiros, seminarios e outras actividades dirixidas aos diferentes colectivos da comunidade universitaria, co fin de formalos en materia de diversidade sexual e de xénero, igualdade e non discriminación, prevención de violencias sexistas e necesidades específicas da comunidade LGTBQ+, de tal forma que adquiran as ferramentas precisas para poder detectar e actuar ante condutas de acoso e discriminación.

b) Elaboración e difusión de códigos de boas prácticas en materia de prevención e actuación ante as diferentes violencias sexistas e LGTBfóbicas previstas neste protocolo, co fin de establecer pautas, estratexias e ferramentas no ámbito laboral e académico que sirvan para promover a igualdade de xénero e o respecto das disidencias sexuais e de xénero.

c) Como parte dos seus respectivos programas formativos, a OIX e a ADI desenvolverán actividades de formación xerais e específicas, dirixidas a todos os colectivos da comunidade universitaria. En particular, ofrecerase formación sobre detección e actuación ante situacións de violencia de xénero, violencias sexuais, violencias sexistas e violencias LGTBfóbicas, así como sobre as necesidades e características específicas da comunidade LGTBQ+ especialmente dirixida ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade e da Comisión de Diversidade, ás persoas que asuman o cargo de representantes de Igualdade e Diversidade nos centros, e ás persoas que ocupen cargos de responsabilidade na UDC.

d) Elaboración e difusión de informes e estudos diagnósticos para coñecer a prevalencia das diferentes violencias de xénero, sexuais, sexistas e LGTBifóbicas definidas neste protocolo.

### III. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO, VIOLENCIAS SEXUAIS, DISCRIMINACIÓN OU ACOSO SEXISTA, E VIOLENCIAS E DISCRIMINACIÓNS LGTBIFÓBICAS

#### Artigo 6. Garantías do procedemento

O procedemento que seguirá a UDC en aplicación do Protocolo ante as denuncias ou solicitudes de intervención recibidas rexerese, en todo caso, polas seguintes garantías:

**1. Respetto e protección da intimidade.** Toda persoa que interveña no procedemento descrito deberá ser tratada dun xeito respectuoso e de maneira que se preserve a súa dignidade e se protexa a súa intimidade en todo momento. Durante o desenvolvemento do procedemento garantirase a debida protección da intimidade de todo o persoal implicado.

**2. Confidencialidade.** Todas as denuncias ou solicitudes de intervención recibidas estarán protexidas polo principio de confidencialidade, de tal forma que os datos das persoas non se revelarán a terceiros salvo en caso de necesidade para o correcto desenvolvemento do procedemento. A queixa ou denuncia, así como toda a documentación xerada durante o procedemento, será custodiada e arquivada pola dirección da OIX ou pola persoa responsable da ADI designada para o efecto en función da natureza do asunto. Observarase en todo caso a lexislación vixente en materia de protección de datos persoais, que inclúe a orientación sexual entre as categorías especiais de datos.

Todas as persoas que interveñan no procedemento terán a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva sobre as actuacións. Non poderán transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias ou das investigacións, agás no caso de que teñan a obriga legal de facelo.

**3. Dilixencia e celeridade.** O procedemento deberase desenvolver coa profesionalidade e a dilixencia debidas e sen demoras inapropiadas, de forma que poida ser completado no menor tempo posible respectando as necesarias garantías.

**4. Principio de contradición.** O procedemento garantizará o dereito de audiencia a todas as partes, así como o dereito de realizar alegacións e de presentar os elementos de proba que posúan.

**5. Imparcialidade e obxectividade.** As persoas integrantes da Comisión de Igualdade e da Comisión de Diversidade actuarán coa debida imparcialidade e obxectividade.

**6. Evitación da revitimización.** Evitarase na medida do posible a reiteración do relato dos feitos por parte da persoa que presente a denuncia ou a solicitude de intervención, así como a súa exposición pública e a difusión dos datos que permitan identificala.

**7. Protección fronte a represalias.** Durante o curso do procedemento, e tamén unha vez finalizado este, adoptaranse as medidas precisas para evitar calquera tipo de represalia contra



as persoas que presentasen a denuncia ou a solicitude de intervención, contra as que comparezan como testemuñas ou as que participen doutro xeito nas actividades indagatorias ou no procedemento. Así mesmo, as persoas integrantes da Comisión de Igualdade e da Comisión de Diversidade estarán protexidas ante calquera posible situación de intimidación, discriminación ou represalia pola realización das súas funcións no desenvolvemento do procedemento establecido neste protocolo. A adopción de represalias contra as persoas que interveñan no procedemento poderá dar lugar a actuacións pola vía disciplinaria a través da apertura do expediente correspondente.

### **Artigo 7. Finalidade do procedemento**

A principal finalidade deste procedemento é o acompañamento das persoas que presenten unha denuncia ou unha solicitude de intervención, así como a súa protección, á procura de garantir a súa seguridade e a súa tranquilidade, de xeito que poidan continuar coas súas actividades universitarias (estudos ou actividade docente, investigadora e/ou laboral).

### **Artigo 8. Comisión de Igualdade e Comisión de Diversidade**

1. Para a aplicación deste protocolo constituiranse unha Comisión de Igualdade e unha Comisión de Diversidade que intervirán, respectivamente, en función do contido da queixa ou da solicitude de intervención recibidas.

A Comisión de Igualdade estará integrada polas seguintes persoas:

- a) Vicerreitora ou vicerreitor de que dependa a OIX
- b) Directora ou director da OIX
- c) Subdirectora ou subdirector da OIX
- d) Representante do PDI
- e) Representante do PTXAS
- f) Representante do alumnado

A Comisión de Diversidade estará integrada polas seguintes persoas:

- a) Vicerreitora ou vicerreitor de que dependa a ADI
- b) Unha persoa designada pola ADI
- c) Persoa responsable do Servizo de Atención á Comunidade Universitaria LGTBIQ+
- d) Representante do PDI
- e) Representante do PTXAS
- f) Representante do alumnado

2. A OIX e a ADI designarán, respectivamente, para cada unha das comisións as persoas representantes dos colectivos do PDI, o PTXAS e o alumnado. Nos colectivos en que exista a

figura de representante de Diversidade ou representante de Igualdade, daráselles prioridade ás persoas que ocupen este posto para os efectos de constituír as devanditas comisións.

3. Poderán tamén formar parte destas comisións, con voz e sen voto, unha persoa representante do Servizo de Prevención de Riscos Laborais da UDC; o/a valedor/a universitario/a; un membro do órgano de representación do colectivo a que pertenza o/a traballador/a da UDC, no caso de que algunha das persoas afectadas teña unha relación laboral coa institución, e algunha persoa representante dalgunha asociación do alumnado constituída dentro do seo da UDC.

4. Naqueles supostos en que algunha das persoas integrantes da Comisión de Igualdade ou da Comisión de Diversidade non poida tomar parte no procedemento por calquera causa xustificada, a vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade poderá proceder ao nomeamento dunha persoa substituta que desempeñará o seu cargo nese procedemento concreto. En todo momento, procurarase garantir a presenza equilibrada dos diferentes colectivos da comunidade universitaria.

5. Co fin de conseguir unha correcta aplicación do Protocolo, as persoas integrantes destas comisións recibirán formación en materia de igualdade e diversidade sexual e de xénero no marco dos programas formativos da OIX e da ADI.

6. A Comisión de Igualdade e a Comisión de Diversidade intervirán no procedemento iniciado, por solicitude, respectivamente, da dirección da OIX ou da ADI, co fin de resolver a denuncia ou a solicitude de intervención segundo o previsto no artigo 11 deste protocolo.

### **Artigo 9. Inicio do procedemento**

1. Calquera persoa que estime ser vítima dalgunha das situacións previstas no artigo 3 deste protocolo pode comunicar a súa situación á dirección da OIX ou á ADI e, de ser o caso, presentar unha solicitude de intervención de acordo co recollido neste documento.

2. As persoas, distintas da vítima, coñecedoras dunha situación das descritas no artigo 3 deste protocolo poden comunicar a situación á dirección da OIX ou á ADI. Neste caso, cando non sexa a persoa afectada quen presente a queixa ou a solicitude de intervención, só se iniciarán as actuacións previstas no Protocolo cando se conte co consentimento expreso da vítima. Deste último requisito exclúense os casos de acoso ou discriminación ambiental, así como, en xeral, os casos en que haxa máis dunha persoa afectada e que presenten unha especial gravidade.

3. A comunicación coa dirección da OIX ou coa ADI poderá ter lugar ben vía telefónica, ben vía correo electrónico ([directora.oix@udc.gal](mailto:directora.oix@udc.gal); [adi@udc.gal](mailto:adi@udc.gal)).

4. As persoas que presenten unha denuncia ou solicitude de intervención deberán achegar os indicios que estean ao seu alcance, sen que se lles poida esixir ningunha actividade probatoria.

5. En ningún caso serán obxecto de tramitación denuncias anónimas.

### **Artigo 10. Acollida do caso**

1. As persoas afectadas pola situación denunciada serán acollidas e escoitadas pola dirección da OIX ou polo persoal da ADI, segundo a natureza do caso. A escoita e a acollida deberán realizarse coa máxima sensibilidade e co máximo respecto, salvagardando en todo caso a dignidade e a integridade da persoa que presenta a denuncia ou a solicitude intervención, a evitar a súa revitimización.
2. A información facilitada polas persoas afectadas deberá recollerse por escrito coa máxima obxectividade, evitando valoracións subxectivas respecto dos feitos relatados.
3. Como parte do proceso de acompañamento, independentemente de que se decida ou non solicitar a aplicación do Protocolo, as persoas afectadas serán informadas sobre os seus dereitos, así como sobre os servizos internos ou externos á UDC a que poden acceder para afrontar a situación, sempre atendendo ás súas concretas necesidades e demandas.

#### **Artigo 11. Valoración inicial da denuncia ou solicitude de intervención**

1. Tras a fase de acollida, a dirección da OIX ou a ADI, segundo a natureza do caso, realizarán unha primeira valoración do asunto, co fin de determinar se encaixa no ámbito de aplicación do Protocolo e se, polo tanto, o procedemento previsto nel resulta de aplicación.
2. Se da valoración preliminar da denuncia ou da solicitude de intervención se deriva que o caso cae dentro do ámbito de aplicación do Protocolo, admitirase a trámite o asunto e procederase a recompilar información complementaria coa máxima celeridade e confidencialidade, continuando coa tramitación prevista no artigo 12.
3. Se, pola contra, da valoración inicial da denuncia ou da solicitude de intervención resulta evidente que o caso non cae dentro do ámbito de aplicación do Protocolo, adoptarase a decisión de non admitir a trámite o asunto. Arquivarase daquela o caso e daráselle a coñecer á persoa afectada os motivos desta decisión.
4. Se na valoración inicial da denuncia ou solicitude de intervención, ou en calquera outro momento do procedemento, se constata que os feitos poden ser constitutivos dunha falta sancionable pola vía disciplinaria, a persoa responsable da vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade, segundo o caso, deberá poñer o asunto en coñecemento do reitor ou a reitora da UDC, coa solicitude de que se incoe expediente disciplinario. O procedemento previsto neste protocolo suspenderase mentres se tramita o devandito procedemento disciplinario.
5. Se na valoración inicial da denuncia ou solicitude de intervención, ou en calquera outro momento do procedemento, se constata que os feitos denunciados son constitutivos de delito público, a persoa responsable da vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade, segundo o caso, deberá poñer o asunto en coñecemento das autoridades competentes. O procedemento previsto neste protocolo suspenderase mentres se tramita o procedemento xudicial.

6. No momento en que se tiver coñecemento do inicio de actuacións xudiciais polos mesmos feitos denunciados ante a UDC, procederáse á suspensión do procedemento iniciado coa activación deste protocolo.

### **Artigo 12. Desenvolvemento do procedemento**

1. Unha vez admitida a trámite a denuncia ou solicitude de intervención, a dirección da OIX ou a ADI, segundo a natureza do caso, comezarán a recoller todas as informacións que se estimen procedentes, relativas aos feitos, que sexa posible, así como as probas documentais e doutro tipo consideradas útiles e pertinentes.

2. No desenvolvemento das referidas indagacións sobre os feitos relatados na denuncia ou solicitude de intervención, deberá dárseles audiencia a todas as persoas afectadas. As súas declaracións recolleranse por escrito ou a través dos medios audiovisuais dispoñibles.

3. En caso de ser preciso, solicitarase a participación de testemuñas e outro persoal de interese para a investigación. Neste sentido, toda a comunidade universitaria ten a obriga de colaborar nos procesos que se inicien e desenvolvan facilitando a documentación e/ou información que lle for solicitada pola Comisión de Igualdade ou pola Comisión de Diversidade.

4. Se for preciso para esclarecer condutas realizadas a través das tecnoloxías da información e a comunicación da UDC, será competencia do reitor ou a reitora, por proposta motivada da persoa responsable da vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade, ordenar a realización das actividades de supervisión previstas no artigo 10 do Regulamento xeral de uso das tecnoloxías da información e a comunicación da UDC, aprobado polo Consello de Goberno o 23 de xullo de 2020.

### **Artigo 13. Medidas preventivas**

1. Desde a recepción da denuncia ou solicitude de intervención, en atención á gravidade dos feitos e aos indicios recollidos, a persoa responsable da vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade, segundo o caso, poderá solicitar á dirección do centro a adopción de calquera medida organizativa de carácter preventivo que se considere necesaria para protexer a persoa afectada, como medidas de separación espacial, reordenación dos tempos de traballo ou de estudo, ou a adopción de medidas de protección por parte do persoal de seguridade da UDC, entre outras.

2. Estas medidas deberán estar orientadas a evitar o mantemento dos efectos nocivos das condutas obxecto da queixa ou solicitude de intervención mentres se tramita o procedemento, así como a protexer as persoas afectadas. As referidas medidas non poderán implicar un empeoramento ou unha modificación substancial das condicións de traballo ou de estudo das persoas afectadas pola situación de acoso ou discriminación.

3. O departamento ou centro deberá facilitar a execución ou posta en práctica destas medidas preventivas, procurando que se realicen do xeito máis rápido posible.

4. En caso de uso indebido das tecnoloxías da información e a comunicación da UDC consistente na realización dalgunha das actividades prohibidas segundo o artigo 3 deste protocolo, será competencia do reitor ou a reitora, por proposta motivada da persoa responsable da vicerreitoría con competencias en materia de igualdade ou diversidade, segundo o caso, ordenar a suspensión preventiva do servizo prestado ou o bloqueo temporal do equipo da persoa usuaria ou da súa conta de acceso á rede, os servizos ou as aplicacións, en cumprimento do artigo 11 do Regulamento xeral de uso das tecnoloxías da información e a comunicación da UDC.

5. As medidas preventivas poderán manterse, como máximo, polo tempo que dure o procedemento e, en todo caso, poderán ser levantadas polo reitor ou a reitora, de oficio ou por pedimento de parte interesada, cando se estime que deixan de ser necesarias para os fins que motivaron adoptalas.

#### **Artigo 14. Finalización do procedemento**

1. Rematada a recollida de información e unha vez escoitadas as partes afectadas, a Comisión de Igualdade ou a Comisión de Diversidade, segundo o caso, por proposta da dirección da OIX ou da ADI, emitirán un informe en que se recollerán as dilixencias practicadas e se fará unha proposta de actuación. Este informe deberá emitirse nun prazo máximo de dous meses desde a data de admisión a trámite da denuncia ou solicitude de intervención.

2. O informe emitido pola Comisión de Igualdade ou pola Comisión de Diversidade pode comprender calquera medida correctiva ou reparadora considerada axeitada e proporcionada en atención ás circunstancias do caso concreto. Especificamente, as medidas orientaranse a: a) acompañar e asesorar as persoas afectadas; b) protexer as persoas afectadas e garantir que poidan seguir realizando as súas actividades laborais e/ou académicas en condicións dignas e seguras; c) corrixir as actitudes e os comportamentos detectados a través da adopción de medidas non sancionadoras axeitadas ao caso, tales como a realización de actividades formativas obrigatorias ou o pedimento, público ou privado, de desculpas.

3. Para a elaboración deste informe, a dirección da OIX e a ADI poderán solicitar o asesoramento de persoal externo especializado na materia se o consideran preciso.

4. A dirección da OIX ou a ADI remitirán o informe que emitan ás partes afectadas, así como a todos os órganos unipersoais ou colexiados da UDC con competencias para adoptar e garantir o cumprimento das medidas correctivas ou reparadoras establecidas nel.

5. A dirección da OIX ou a ADI farán un seguimento do caso ata a execución completa das medidas correctivas ou reparadoras establecidas no informe da Comisión de Igualdade ou da Comisión de Diversidade. En caso de incumprimento ou de resistencias a cumprir coas referidas medidas, poñerase a situación en coñecemento do reitor ou a reitora da UDC para que adopte as medidas oportunas.

### **Artigo 15. Avaliación e seguimento**

Para garantir a efectividade do procedemento recollido neste protocolo, a OIX e a ADI realizarán un control e seguimento da súa aplicación, coa finalidade de comprobar a súa eficacia na detección e resolución de situacións de violencia de xénero, violencias sexuais, acoso ou discriminación sexista, e violencias ou discriminacións LGTBfóbicas.

A OIX e a ADI levarán un rexistro das denuncias ou solicitudes de intervención recibidas e elaborarán anualmente un informe sobre a aplicación do Protocolo e os resultados obtidos nas diferentes situacións xurdidas, o cal será remitido ao valedor universitario ou a valedora universitaria para o seu coñecemento, así como ao reitor ou a reitora da UDC para a súa inclusión na memoria anual.

### **Artigo 16. Caixa de correo de queixas e suxestións**

Como medida adicional para previr situacións violencia de xénero, violencias sexuais, acoso ou discriminación sexista, e violencias ou discriminacións LGTBfóbicas, a UDC habilitou un formulario na web <https://www.udc.gal/>, na ligazón "Suxestións", no que tanto o alumnado como o persoal poden formular anonimamente queixas e suxestións, tanto en relación con situacións de violencia, acoso ou discriminación como no tocante a propostas de mellora do Protocolo. Non obstante, conforme ao disposto no artigo 9.5 deste documento, tales queixas anónimas en ningún caso suporán apertura das actuacións previstas, sen prexuízo de que poidan dar lugar a actuacións de comprobación por parte da dirección da OIX e da ADI.

### **Artigo 17. Tutela efectiva dos dereitos**

As actuacións aquí previstas levaranse a cabo sen prexuízo do dereito de todas as persoas de presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo ou outros órganos administrativos con competencias sancionadoras, así como de acudir á vía xudicial, ante os tribunais civís, laborais ou penais.

### **Disposición derogatoria**

Este protocolo substitúe o Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na UDC aprobado polo Consello de Goberno o 30 de outubro de 2019.

### **Disposición final. Entrada en vigor**

O Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Taboleiro Electrónico Oficial da UDC.



## ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA OU QUEIXA

Á atención da Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña

<b>Nome:</b>
<b>Apelidos:</b>
<b>DNI:</b>
<b>Teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>
<b>Posición na UDC (estudante, PTXAS ou PDI):</b>

FEITOS DENUNCIADOS (Explicación dos feitos obxecto de queixa ou denuncia)

DOCUMENTOS QUE SE ACHEGAN

En cumprimento do artigo 13 do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RXPd), e do artigo 11 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais (LOPD), informamos de que os datos persoais que decida facilitarnos serán tratados baixo a responsabilidade da Universidade da Coruña (UDC), cos seguintes datos de contacto: rúa da Maestranza 9, 15001 A Coruña, teléfono 981 167 000, correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), ou directamente da Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña (OIX), cuxos datos de contacto son estes: Casa do Lagar, campus de Elviña, 15008 A Coruña, teléfono 881 011 952, [oficina.igualdade@udc.gal](mailto:oficina.igualdade@udc.gal).

O tratamento destes datos persoais está lexitimado con base no artigo 6.1.e) do RXPd: cumprimento dunha misión en interese público, neste caso, de acordo coas seguintes leis: Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación; Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria, e Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación. Todas as persoas que teñan acceso a estes datos coa citada finalidade cumprirán o deber de confidencialidade establecido no artigo 5 da LOPD.

A persoa interesada consente o tratamento dos datos para os efectos de cumprir coa finalidade descrita; porén, terá dereito a retirar o seu consentimento en calquera momento, sen efectos retroactivos. Así mesmo, ten dereito a lle solicitar á responsable do tratamento, en calquera momento, o acceso, a rectificación ou a supresión dos seus datos e a limitación do seu tratamento ou a súa oposición a el, nos termos previstos na lexislación vixente. Tamén terá dereito a solicitar, salvo casos de interese público e/ou exercicio de poder público, a portabilidade dos seus datos. Así mesmo, terá dereito a non ser obxecto de decisións individuais automatizadas, incluída a elaboración de perfís.

Tales dereitos poderaos exercer ante a UDC ou directamente ante a OIX, destacadamente a través do formulario para o exercicio dos dereitos en materia de protección de datos persoais que se pode cubrir na Sede Electrónica da UDC, no apartado Outros trámites. Así mesmo, pode remitir unha solicitude ao seguinte enderezo postal: Secretaría Xeral, Reitoría da Universidade da Coruña, rúa da Maestranza 9, 15001 A Coruña, ou ao correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), coa referencia «Protección de datos», a través dun escrito asinado para o efecto, a que se xuntará copia do DNI. Igualmente poderá dirixir esta solicitude á persoa que sexa a delegada de Protección de Datos, na mesma forma antes, ou ao correo electrónico [dpd@udc.gal](mailto:dpd@udc.gal).

De igual maneira, ten dereito a presentar unha reclamación ante a Axencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Asdo.

..... de ..... 202.....



DOCUMENTOS QUE SE ACHEGAN

En cumprimento do artigo 13 do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RXPd), e do artigo 11 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais (LOPD), informamos de que os datos persoais que decida facilitarnos serán tratados baixo a responsabilidade da Universidade da Coruña (UDC), cos seguintes datos de contacto: rúa da Maestranza 9, 15001 A Coruña, teléfono 981 167 000, correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), ou directamente da ADI, cuxos datos de contacto son estes: Edificio Xoana Capdevielle, 1.º andar, 881 015 620, [adi@udc.gal](mailto:adi@udc.gal).

O tratamento destes datos persoais está lexitimado con base no artigo 6.1.e) do RXPd: cumprimento dunha misión en interese público, neste caso, con base na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Todas as persoas que teñan acceso a estes datos coa citada finalidade cumpriran o deber de confidencialidade establecido no artigo 5 da LOPD.

A persoa interesada consente o tratamento dos datos para os efectos de cumprir coa finalidade descrita; porén, terá dereito a retirar o seu consentimento en calquera momento, sen efectos retroactivos. Así mesmo, ten dereito a lle solicitar á responsable do tratamento, en calquera momento, o acceso, a rectificación ou a supresión dos seus datos e a limitación do seu tratamento ou a súa oposición a el, nos termos previstos na lexislación vixente. Tamén terá dereito a solicitar, salvo casos de interese público

e/ou exercicio de poder público, a portabilidade dos seus datos. Así mesmo, terá dereito a non ser obxecto de decisións individuais automatizadas, incluída a elaboración de perfís.

Tales dereitos poderaos exercer ante a UDC ou directamente ante a ADI, destacadamente a través do formulario para o exercicio dos dereitos en materia de protección de datos persoais que se pode cubrir na Sede Electrónica da UDC, no apartado Outros trámites. Así mesmo, pode remitir unha solicitude ao seguinte enderezo postal: Secretaría Xeral, Reitoría da Universidade da Coruña, rúa da Maestranza 9, 15001 A Coruña, ou ao correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), coa referencia «Protección de datos», a través dun escrito asinado para o efecto, a que se xuntará copia do DNI. Igualmente poderá dirixir esta solicitude á persoa que sexa a delegada de Protección de Datos, na mesma forma de antes, ou ao correo electrónico [dpd@udc.gal](mailto:dpd@udc.gal).

De igual maneira, ten dereito a presentar unha reclamación ante a Axencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Asdo.

....., ..... de ..... 202 .....