

## **Protocolo para la prevención, detección y actuación de la UDC ante situaciones de violencia de género, violencias sexuales, violencias LGTBifóbicas, discriminación o acoso sexista o por razón de sexo, orientación afectivo-sexual, identidad o expresión de género y características sexuales**

**Aprobado en el Consejo de Gobierno del 20/12/2023**

### **INTRODUCCIÓN**

En el año 2013, en el marco de su I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Universidade da Coruña (UDC) elaboró un Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de género. Este primer protocolo fue aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno del 26 de noviembre de 2013 y aplicado durante algo más de un lustro, a lo largo del cual se activó en diferentes ocasiones.

Posteriormente, en el año 2019 se procedió a la revisión de dicho documento con el fin de adecuarlo a una realidad social en que, lamentablemente con demasiada frecuencia, se reproducen situaciones de discriminación, de acoso o de intimidación. Con esta finalidad, el Consejo de Gobierno de la UDC aprobó en su reunión del 30 de noviembre de 2019 un nuevo texto que supuso una importante ampliación del ámbito objetivo de aplicación del Protocolo, que se extendió a casos de acoso no solo por razón de sexo, sino también por la orientación sexual e identidad o expresión de género de los miembros de la comunidad universitaria.

Ahora, una vez más, en atención a la experiencia adquirida en los últimos años en la aplicación del protocolo de 2019, a las conclusiones del Estudio sobre la violencia y acoso sexual en la Universidade da Coruña elaborado desde la Oficina para la Igualdad de Género de la UDC y a la estrecha colaboración establecida entre esta oficina y la Unidad de Atención a la Diversidad, se detectó la necesidad de aprobar un nuevo protocolo en que la prevención de las violencias recogidas y el acompañamiento a las víctimas constituyen los ejes centrales de actuación.

Al mismo tiempo, la aprobación del nuevo texto pretende servir para dar acogida a la Ley 3/2022, del 24 de febrero, de convivencia universitaria, que estableció un nuevo régimen disciplinario para el alumnado, en relevo del preconstitucional Decreto del 8 de septiembre de 1954 por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los centros oficiales de enseñanza superior y de enseñanza técnica. Las normas de convivencia universitaria previstas en la citada ley, al igual que este protocolo, tienen por objeto promover la eliminación de toda forma de violencia, así como toda forma de discriminación y acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, incluyendo tanto medidas de prevención como de respuesta frente a las conductas señaladas.

Nuevamente, la actualización del protocolo sirvió para ampliar su ámbito objetivo, añadiendo a la lista de conductas frente a que actuar las diferentes violencias LGTBifóbicas, además de supuestos de acoso o discriminación ambiental y las denominadas violencias de segundo orden, ejercidas como represalia contra las personas denunciantes o que colaboran en el procedimiento.

Como metodología para elaborar este nuevo documento, además de contar con la asesoría técnica de personas expertas en materia de igualdad y diversidad sexual y de género, tuvieron lugar diversos encuentros participativos con los distintos colectivos de la comunidad universitaria (PTGAS, PDI y alumnado) que sirvieron no sólo para conocer el sentir y las percepciones de nuestra comunidad respecto de los diferentes tipos de violencias que pueden darse, y que de hecho acontecen, en el campo universitario, sino también para recabar su opinión respecto a aspectos clave del protocolo, tales como la forma de presentar las denuncias o solicitudes de intervención, la composición más adecuada de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Diversidad, las medidas de reparación más idóneas o la mejor forma de darle difusión al protocolo, entre otros aspectos. Todas las cuestiones abordadas en los encuentros fueron estudiadas y, en la medida del posible, recogidas en el texto final que, sin duda, se vio enriquecido y mejorado como resultado de esta dinámica participativa.

Nombrar la violencia de género, las violencias sexuales, las violencias LGTBifóbicas y la discriminación o el acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales es nombrar una realidad que a lo largo de la historia no sólo fue silenciada, sino también tolerada. Son muchos los comportamientos que se manifiestan y se traducen en sexismo, homofobia, lesbofobia, bifobia, interfobia, enebefobia o transfobia. La sociedad exige sancionar moralmente estas situaciones y las instituciones deben, en el ejercicio de sus responsabilidades, poner los medios necesarios para prevenirlas, detectarlas e intervenir sobre ellas.

La Oficina para la Igualdad de Género de la UDC (OIX) y la Unidad de Atención a la Diversidad (ADI), a través del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria LGTBIQ+, en tanto que órganos responsables de la aplicación de este protocolo, trabajarán en estrecha colaboración y coordinación, interviniendo según la naturaleza del caso.

Desde la OIX se atenderán aquellos casos en que se ejerza algún tipo de violencia, discriminación o acoso por motivos sexistas o por razón del sexo de una persona.

Desde la ADI se atenderán aquellos casos en que se ejerza algún tipo de violencia, discriminación o acoso por motivos de orientación afectivo-sexual, identidad de género, expresión de género o de las características sexuales de una persona.

## **I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Este protocolo tiene por finalidad promover y mantener un entorno seguro para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la UDC, libre de violencia de género y de violencias LGTBifóbicas.

Las violencias de género, entendidas como aquellas violencias que se ejercen contra las personas en atención a su sexo o a su identidad de género y, señaladamente, contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, constituyen un defecto social que sigue impidiendo el pleno desarrollo de todas las personas. La lucha a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres debe ser apoyada e impulsada por todos los sectores de la sociedad, públicos y personales, y por supuesto desde el ámbito educativo en todos los niveles.

Las violencias LGTBifóbicas son aquellas violencias que se desarrollan por el odio, la aversión o el repudio hacia el colectivo LGTBIQ+ o contra ciertas personas por el hecho de pertenecer a él.

Las violencias aquí descritas pueden adoptar formas muy diversas. A veces son violencias directas y visibles, normalmente ejercidas sobre una víctima concreta. No obstante, otras veces son menos visibles, como en el caso de las violencias estructurales, aquellas que provienen de las estructuras sociales que promueven la injusticia y la discriminación de ciertos colectivos, o culturales, entendidas como aspectos de la cultura, social o institucional, que perpetúan estereotipos y prejuicios.

El Protocolo tiene como objetivo prevenir y actuar tanto frente a las violencias directas y estructurales como frente a las violencias culturales o simbólicas que, en última instancia, legitiman el uso de la violencia directa e incrementan el riesgo de sufrir situaciones de acoso y discriminación por parte de ciertas personas o ciertos colectivos.

Comprometida con esta lucha para la eliminación de las violencias LGTBifóbicas y basadas en el sexo y/o en el género en todas las facetas y todos los ámbitos, la UDC realiza la siguiente declaración de principios.

Todas las personas tienen derecho a llevar a cabo su trabajo o su actividad libres de violencia, discriminación y acoso, con pleno respeto a su libertad, a su propia identidad, a su intimidad y a su integridad física y moral.

La UDC no tolerará ninguna manifestación de violencia, discriminación o acoso y adoptará las medidas precisas para actuar delante de expresiones, actitudes o comportamientos machistas, sexistas, LGTBifóbicos y discriminatorios en cualquiera de sus formas.

La UDC se compromete a prevenir y actuar de forma firme y contundente frente a conductas que puedan considerarse machistas, sexistas, LGTBifóbicas o discriminatorias con el fin de garantizar esa protección tanto al personal trabajador como al alumnado. Así, con la elaboración de este protocolo, nuestra universidad pone a la disposición de la comunidad

universitaria una herramienta para la prevención y protección frente a posibles situaciones de violencia, discriminación o acoso sexista o por razón de sexo, orientación afectivo-sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, asegurando siempre la confidencialidad y las debidas garantías para todas las partes del procedimiento.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de violencia de género, violencia sexual y/o violencia LGTBIfóbica, discriminación o acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, o cualquier persona conocedora de tal situación, tendrá derecho a iniciar el procedimiento establecido en este texto, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondieran.

La formación y la información son esenciales para hacerle frente a este tipo de conductas, prevenirlas y de dotar la comunidad universitaria de herramientas para reconocerlas y detectarlas. Por eso, la OIX y la ADI desarrollarán diversas acciones formativas, informativas y de sensibilización encaminadas a prevenir las referidas conductas, así como a dar a conocer este protocolo.

El marco normativo que inspira el Protocolo lo constituyen principalmente la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 2/2014, del 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales y intersexuales de Galicia; la Ley 3/2022, del 24 de febrero, de convivencia universitaria; la Ley 15/2022, del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y la Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

## II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. Objeto

1. Este documento tiene por objeto establecer mecanismos para prevenir, detectar y actuar ante casos de violencia de género, violencias sexuales, violencias LGTBIfóbicas y acoso o discriminación sexista o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que tengan lugar en cualquier espacio de la UDC, físico o virtual. Asimismo, tiene por objeto acompañar y proteger a las personas integrantes de la comunidad universitaria que sufran este tipo de situaciones incluso fuera de los espacios de la UDC.

2. Con tal fin, el Protocolo establece cuáles son los comportamientos o conductas que la UDC considera incluidos en los conceptos de violencia de género, violencia sexual, discriminación y acoso sexista o violencias y discriminaciones LGTBIfóbicas, dispone medidas de prevención, orientadas a sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad universitaria, y establece un procedimiento específico de actuación para canalizar las solicitudes de intervención relativas

a situaciones de violencia, discriminación y/o acoso. Asimismo, establece medidas de acompañamiento y protección a las víctimas durante el procedimiento, así como acciones de seguimiento para la ejecución de tales medidas.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo, locativo y temporal**

1. Este protocolo será de aplicación: a) al personal docente e investigador (PDI); b) al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS); c) al alumnado; d) al personal en formación y al personal contratado con cargo a proyectos vinculados a la UDC; e) en general, a toda persona que preste servicios en esta universidad, independientemente del carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la UDC, por lo que quedan aquí incluidos el personal afecto a contrataciones o subcontrataciones y/o el personal puesto a disposición de la UDC por empresas de trabajo temporal, así como las personas autónomas relacionadas con la UDC por un contrato de prestación de obra o servicio determinado.

2. El Protocolo se aplicará en todos los centros, servicios e instalaciones de la UDC. En los casos en que los hechos se produzcan en un espacio o sistema no universitario, siempre que la persona afectada pertenezca a la institución, los órganos responsables de la aplicación de este texto actuarán para acoger, acompañar y asesorar a la víctima.

3. Resultará de aplicación cuando los hechos tuvieron lugar en los cinco años anteriores a la presentación de la denuncia o solicitud de intervención.

## **Artículo 3. Ámbito objetivo**

**a) Violencias machistas o sexistas:** cualquier expresión o comportamiento que produzca o pueda producir daño físico o psicológico realizado en función del sexo o de la identidad de género de una persona, con base en la desigualdad propia del sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres.

**b) Violencias LGTBifóbicas:** cualquier expresión o comportamiento que produzca o pueda producir daño físico o psicológico realizado en función de la orientación o identidad de una persona, con base en el miedo, la aversión, el odio o el repudio contras las personas que se visibilizan o son consideradas como lesbianas, gays, trans, queer, bisexuales, intersexuales, asexuales y más. Se pueden distinguir distintos tipos de violencias dependiendo de la orientación o identidad de la víctima. Por ejemplo, contra las personas trans se denomina transfobia, contra las mujeres lesbianas se denomina lesbofobia y contra las personas no binarias enebefobia. Se considera un tipo de violencia transfóbica no usar el nombre y el género sentido con una persona trans que ya lo informara y/o modificara de acuerdo con lo previsto en el Reglamento sobre el ejercicio del derecho a la identidad de género en la Universidade da Coruña y la Instrucción del 21 de octubre de 2022 de la Secretaría General en

relación con el procedimiento para la aplicación al estudiantado del Reglamento sobre el ejercicio del derecho a la identidad de género en la UDC.

**c) Violencias intragénero:** cualquier expresión o comportamiento realizado en el marco de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo género, que produzca o pueda producir daño físico o psicológico. Estos comportamientos pueden consistir en actos de violencia física, psicológica, sexual o de control.

**d) Violencias sexuales:** cualquier acto verbal, no verbal o físico de carácter sexual no deseado o no consentido que atente contra la libertad sexual de otra persona.

**e) Acoso sexual:** cualquier acto verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o contra su integridad física o psicológica. Se incluyen aquí los supuestos de chantaje sexual, consistentes en ofertas o insinuaciones de carácter sexual que condicionen la obtención de recompensas o la evitación de represalias.

**f) Acoso por razón de sexo, de orientación afectivo-sexual, de identidad o expresión de género o de las características sexuales:** cualquier expresión o comportamiento verbal, no verbal o físico basado en el sexo, la orientación afectivo-sexual, la identidad o expresión de género o las características sexuales de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o contra su integridad física o psicológica, creando un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante, ofensivo o segregador.

**g) Discriminación por razón de sexo, de orientación afectivo-sexual, de identidad o expresión de género o de las características sexuales:** cualquier expresión o comportamiento verbal, no verbal o físico que implique dispensar a una persona o a un grupo de personas un trato distinto o menos favorable del que se otorgaría a otra persona u otro grupo en una situación análoga o comparable por razón del sexo, de la orientación afectivo-sexual, de la identidad o expresión de género o de las características sexuales.

**h) Acoso o discriminación ambiental:** cualquier expresión o comportamiento verbal, no verbal o físico que tenga el propósito o produzca el efecto de crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante, ofensivo o segregador para las mujeres o para las personas integrantes del colectivo LGTBIQ+.

**i) Violencias de segunda orden:** cualquier trato adverso o discriminatorio realizado como represalia contra las personas que denuncian situaciones de violencia, acoso o discriminación, que actúan como testigos o que participan de otro modo en la aplicación del procedimiento previsto en este protocolo.

Todos los comportamientos descritos en este artículo se juzgarán de especial gravedad cuando la persona responsable de su autoría se haga valer de una situación de superioridad

laboral, docente o jerárquica para perpetrarlos. Igualmente, las conductas descritas serán consideradas especialmente graves cuando en la víctima concurren distintos factores o causas de discriminación o cuando se encuentre en una especial situación de vulnerabilidad.

### **III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: SENSIBILIZACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN**

#### **Artículo 4. Finalidad de las medidas de prevención**

Las medidas de prevención están destinadas, por una parte, a fomentar el reconocimiento y el respeto a la diversidad y a la igualdad en el ámbito universitario; y, por la otra, a evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación y/o acoso como las previstas en el artículo 3 de este protocolo. En este sentido, es preciso diseñar e implementar estrategias destinadas a informar, sensibilizar, concienciar y formar a las personas que componen la comunidad universitaria para que sean capaces de detectar y actuar ante cualquier situación de discriminación, violencia y/o acoso como las citadas en el dicho artículo.

Las medidas de prevención deben influir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y la diversidad sexual y de género, así como en la construcción de un ambiente inclusivo, equitativo, seguro y pacífico.

#### **Artículo 5. Medidas de prevención que se adoptarán**

La OIX y la ADI, en el ámbito de sus respectivas competencias, realizarán las siguientes acciones en materia de prevención de la violencia de género, las violencias sexuales, el acoso o la discriminación sexista, así como las violencias o discriminaciones LGTBifóbicas.

##### **1. Información y sensibilización**

a) El Protocolo se difundirá entre toda la comunidad universitaria a través de las Jornadas de Bienvenida al Alumnado, campañas y sesiones informativas periódicas, como mínimo con periodicidad anual, así como a través de la página web y las redes sociales de la UDC, de la OIX y de la ADI, con el fin de garantizar que todas las personas vinculadas o relacionadas con la UDC puedan conocerlo. También se dará cuenta de él a las empresas colaboradoras, a las entidades que prestan servicios y a las empresas o entidades en que el alumnado de la UDC realice prácticas.

b) De igual manera, estará accesible en las páginas web de la OIX y de la ADI, que serán las encargadas de diseñar y desarrollar acciones y campañas dirigidas a dar a conocer su contenido entre las personas que integran la comunidad universitaria.

c) Se desarrollarán campañas dirigidas a la comunidad universitaria orientadas a sensibilizarla y concienciarla sobre el defecto que suponen para nuestra sociedad la violencia de género, las violencias sexuales y las conductas de acoso y de discriminación sexista, además de las violencias y discriminaciones LGTBifóbicas.

## 2. Formación

- a) Promoción de cursos, talleres, seminarios y otras actividades dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria, con el fin de formarlos en materia de diversidad sexual y de género, igualdad y no discriminación, prevención de violencias sexistas y necesidades específicas de la comunidad LGTBIQ+, de tal forma que adquieran las herramientas precisas para poder detectar y actuar ante conductas de acoso y discriminación.
- b) Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en materia de prevención y actuación ante las diferentes violencias sexistas y LGTBIfóbicas previstas en este protocolo, con el fin de establecer pautas, estrategias y herramientas en el ámbito laboral y académico que sirvan para promover la igualdad de género y el respeto de las disidencias sexuales y de género.
- c) Como parte de sus respectivos programas formativos, la OIX y la ADI desarrollarán actividades de formación generales y específicas, dirigidas a todos los colectivos de la comunidad universitaria. En particular, se ofrecerá formación sobre detección y actuación ante situaciones de violencia de género, violencias sexuales, violencias sexistas y violencias LGTBIfóbicas, así como sobre las necesidades y características específicas de la comunidad LGTBIQ+ especialmente dirigida a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Diversidad, a las personas que asuman el cargo de representantes de Igualdad y Diversidad en los centros, y a las personas que ocupen cargos de responsabilidad en la UDC.
- d) Elaboración y difusión de informes y estudios diagnósticos para conocer la prevalencia de las diferentes violencias de género, sexuales, sexistas y LGTBIfóbicas definidas en este protocolo.

### III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, VIOLENCIAS SEXUALES, DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXISTA, Y VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES LGTBIFÓBICAS

#### Artículo 6. Garantías del procedimiento

El procedimiento que seguirá la UDC en aplicación del Protocolo ante las denuncias o solicitudes de intervención recibidas se registrará, en todo caso, por las siguientes garantías:

**1. Respeto y protección de la intimidad.** Toda persona que intervenga en el procedimiento descrito deberá ser tratada de una manera respetuosa y de manera que se preserve su dignidad y se proteja su intimidad en todo momento. Durante el desarrollo del procedimiento se garantizará la debida protección de la intimidad de todo el personal implicado.

**2. Confidencialidad.** Todas las denuncias o solicitudes de intervención recibidas estarán protegidas por el principio de confidencialidad, de tal forma que los datos de las personas no se revelarán a terceros salvo en caso de necesidad para el correcto desarrollo del

procedimiento. La queja o denuncia, así como toda la documentación generada durante el procedimiento, será custodiada y archivada por la dirección de la OIX o por la persona responsable de la ADI designada para el efecto en función de la naturaleza del asunto. Se observará en todo caso la legislación vigente en materia de protección de datos personales, que incluye la orientación sexual entre las categorías especiales de datos.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán el deber de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las actuaciones. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias o de las investigaciones, excepto en caso de que tengan el deber legal de hacerlo.

**3. Diligencia y celeridad.** El procedimiento se deberá desarrollar con la profesionalidad y la diligencia debidas y sin demoras inapropiadas, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las necesarias garantías.

**4. Principio de contradicción.** El procedimiento garantizará el derecho de audiencia a todas las partes, así como el derecho de realizar alegatos y de presentar los elementos de prueba que posean.

**5. Imparcialidad y objetividad.** Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Diversidad actuarán con la debida imparcialidad y objetividad.

**6. Evitación de la revictimización.** Se evitará en la medida del posible a reiteración del relato de los hechos por parte de la persona que presente la denuncia o la solicitud de intervención, así como su exposición pública y la difusión de los datos que permitan identificarla.

**7. Protección frente a represalias.** Durante el curso del procedimiento, y también una vez finalizado este, se adoptarán las medidas precisas para evitar cualquier tipo de represalia contra las personas que presentasen la denuncia o la solicitud de intervención, contra las que comparezcan como testigos o las que participen de otro modo en las actividades indagatorias o en el procedimiento. Asimismo, las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Diversidad estarán protegidas ante cualquier posible situación de intimidación, discriminación o represalia por la realización de sus funciones en el desarrollo del procedimiento establecido en este protocolo. La adopción de represalias contra las personas que intervengan en el procedimiento podrá dar lugar a actuaciones por la vía disciplinaria a través de la apertura del expediente correspondiente.

#### **Artículo 7. Finalidad del procedimiento**

La principal finalidad de este procedimiento es el acompañamiento de las personas que presenten una denuncia o una solicitud de intervención, así como su protección, con la intención de garantizar su seguridad y su tranquilidad, de suerte que puedan continuar con sus actividades universitarias (estudios o actividad docente, investigadora y/o laboral).

## Artículo 8. Comisión de Igualdad y Comisión de Diversidad

1. Para la aplicación de este protocolo se constituirán una Comisión de Igualdad y una Comisión de Diversidad que intervendrán, respectivamente, en función del contenido de la queja o de la solicitud de intervención recibidas.

La Comisión de Igualdad estará integrada por las siguientes personas:

- a) Vicerrectora o vicerrector de que dependa la OIX
- b) Directora o director de la OIX
- c) Subdirectora o subdirector de la OIX
- d) Representante del PDI
- e) Representante del PTGAS
- f) Representante del alumnado

La Comisión de Diversidad estará integrada por las siguientes personas:

- a) Vicerrectora o vicerrector de quien dependa la ADI
- b) Una persona designada por la ADI
- c) Persona responsable del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria LGTBIQ+
- d) Representante del PDI
- e) Representante del PTGAS
- f) Representante del alumnado

2. La OIX y la ADI designarán, respectivamente, para cada una de las comisiones a las personas representantes de los colectivos del PDI, el PTGAS y el alumnado. En los colectivos en que exista la figura de representante de Diversidad o representante de Igualdad, se les dará prioridad a las personas que ocupen este puesto para los efectos de constituir dichas comisiones.

3. Podrán también formar parte de estas comisiones, con voz y sin voto, una persona representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UDC; el/la defensor/a universitario/a; un miembro del órgano de representación del colectivo a que pertenezca el/la trabajador/a de la UDC, en caso de que alguna de las personas afectadas tenga una relación laboral con la institución, y alguna persona representante de alguna asociación del alumnado constituida dentro del seno de la UDC.

4. En aquellos supuestos en que alguna de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad o de la Comisión de Diversidad no pueda tomar parte en el procedimiento por cualquiera causa #justificar, el vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad podrá proceder al nombramiento de una persona sustituta que desempeñará su cargo en ese procedimiento concreto. En todo momento, se procurará garantizar la presencia equilibrada de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

5. Con el fin de conseguir una correcta aplicación del Protocolo, las personas integrantes de estas comisiones recibirán formación en materia de igualdad y diversidad sexual y de género en el marco de los programas formativos de la OIX y de la ADI.

6. La Comisión de Igualdad y la Comisión de Diversidad intervendrán en el procedimiento iniciado, por solicitud, respectivamente, de la dirección de la OIX o de la ADI, con el fin de resolver la denuncia o la solicitud de intervención según lo previsto en el artículo 11 de este protocolo.

#### **Artículo 9. Inicio del procedimiento**

1. Cualquier persona que estime ser víctima de alguna de las situaciones previstas en el artículo 3 de este protocolo puede comunicar su situación a la dirección de la OIX o a la ADI y, de ser el caso, presentar una solicitud de intervención de acuerdo con lo recogido en este documento.

2. Las personas, distintas de la víctima, conocedoras de una situación de las descritas en el artículo 3 de este protocolo pueden comunicar la situación a la dirección de la OIX o a la ADI. En este caso, cuando no sea la persona afectada quien presente la queja o la solicitud de intervención, sólo se iniciarán las actuaciones previstas en el Protocolo cuando se cuente con el consentimiento expreso de la víctima. De este último requisito se excluyen los casos de acoso o discriminación ambiental, así como, en general, los casos en que haya más de una persona afectada y que presenten una especial gravedad.

3. La comunicación con la dirección de la OIX o con la ADI podrá tener lugar bien vía telefónica, bien vía correo electrónico (directora.oix@udc.gal; adi@udc.gal).

4. Las personas que presenten una denuncia o solicitud de intervención deberán aportar los indicios que estén a su alcance, sin que se les pueda exigir ninguna actividad probatoria.

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

#### **Artículo 10. Acogida del caso**

1. Las personas afectadas por la situación denunciada serán acogidas y escuchadas por la dirección de la OIX o por el personal de la ADI, según la naturaleza del caso. La escucha y la acogida deberán realizarse con la máxima sensibilidad y con el máximo respeto,

salvaguardando en todo caso la dignidad y la integridad de la persona que presenta la denuncia o la solicitud intervención, para evitar su revictimización.

2. La información facilitada por las personas afectadas deberá recogerse por escrito con la máxima objetividad, evitando valoraciones subjetivas respecto de los hechos relatados.

3. Como parte del proceso de acompañamiento, independientemente de que se decida o no solicitar la aplicación del Protocolo, las personas afectadas serán informadas sobre sus derechos, así como sobre los servicios internos o externos a la UDC a que pueden acceder para afrontar la situación, siempre atendiendo a sus concretas necesidades y demandas.

### **Artículo 11. Valoración inicial de la denuncia o solicitud de intervención**

1. Tras la fase de acogida, la dirección de la OIX o la ADI, según la naturaleza del caso, realizarán una primera valoración del asunto, con el fin de determinar si encaja en el ámbito de aplicación del Protocolo y si, por lo tanto, el procedimiento previsto en él resulta de aplicación.

2. Si de la valoración preliminar de la denuncia o de la solicitud de intervención se deriva que el caso cae dentro del ámbito de aplicación del Protocolo, se admitirá a trámite el asunto y se procederá a recopilar información complementaria con la máxima celeridad y confidencialidad, continuando con la tramitación prevista en el artículo 12.

3. Si, por el contrario, de la valoración inicial de la denuncia o de la solicitud de intervención resulta evidente que el caso no cae dentro del ámbito de aplicación del Protocolo, se adoptará la decisión de no admitir a trámite el asunto. Se archivará entonces el caso y se le darán a conocer a la persona afectada los motivos de esta decisión.

4. Si en la valoración inicial de la denuncia o solicitud de intervención, o en cualquier otro momento del procedimiento, se constata que los hechos pueden ser constitutivos de una falta sancionable por la vía disciplinaria, la persona responsable del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad, según el caso, deberá poner el asunto en conocimiento del rector o la rectora de la UDC, con la solicitud de que se incoe expediente disciplinario. El procedimiento previsto en este protocolo se suspenderá mientras se tramita dicho procedimiento disciplinario.

5. Si en la valoración inicial de la denuncia o solicitud de intervención, o en cualquier otro momento del procedimiento, se constata que los hechos denunciados son constitutivos de delito público, la persona responsable del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad, según el caso, deberá poner el asunto en conocimiento de las autoridades competentes. El procedimiento previsto en este protocolo se suspenderá mientras se tramita el procedimiento judicial.

6. En el momento en que se tuviere conocimiento del inicio de actuaciones judiciales por los mismos hechos denunciados ante la UDC, se procederá a la suspensión del procedimiento iniciado con la activación de este protocolo.

### **Artículo 12. Desarrollo del procedimiento**

1. Una vez admitida a trámite la denuncia o solicitud de intervención, la dirección de la OIX o la ADI, según la naturaleza del caso, comenzarán a recoger todas las informaciones que se estimen procedentes, relativas a los hechos, que sea posible, así como las pruebas documentales y de otro tipo consideradas útiles y pertinentes.

2. En el desarrollo de las referidas indagaciones sobre los hechos relatados en la denuncia o solicitud de intervención, deberá dárseles audiencia a todas las personas afectadas. Sus declaraciones se recogerán por escrito o a través de los medios audiovisuales disponibles.

3. En caso de ser preciso, se solicitará la participación de testigos y otro personal de interés para la investigación. En este sentido, toda la comunidad universitaria tiene el deber de colaborar en los procesos que se inicien y desarrollen facilitando la documentación y/o información que le fuere solicitada por la Comisión de Igualdad o por la Comisión de Diversidad.

4. Si fuere preciso para esclarecer conductas realizadas a través de las tecnologías de la información y la comunicación de la UDC, será competencia del rector o la rectora, por propuesta motivada de la persona responsable del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad, ordenar la realización de las actividades de supervisión previstas en el artículo 10 del Reglamento general de uso de las tecnologías de la información y la comunicación de la UDC, aprobado por el Consejo de Gobierno el 23 de julio de 2020.

### **Artículo 13. Medidas preventivas**

1. Desde la recepción de la denuncia o solicitud de intervención, en atención a la gravedad de los hechos y a los indicios recogidos, la persona responsable del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad, según el caso, podrá solicitar a la dirección del centro a adopción de cualquier medida organizativa de carácter preventivo que se considere necesaria para proteger a la persona afectada, como medidas de separación espacial, reordenación de los tiempos de trabajo o de estudio, o la adopción de medidas de protección por parte del personal de seguridad de la UDC, entre otras.

2. Estas medidas deberán estar orientadas a evitar el mantenimiento de los efectos nocivos de las conductas objeto de la queja o solicitud de intervención mientras se tramita el procedimiento, así como a proteger a las personas afectadas. Las referidas medidas no podrán implicar un empeoramiento o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de estudio de las personas afectadas por la situación de acoso o discriminación.

3. El departamento o centro deberá facilitar la ejecución o puesta en práctica de estas medidas preventivas, procurando que se realicen de la manera más rápida posible.
4. En caso de uso indebido de las tecnologías de la información y la comunicación de la UDC consistente en la realización de alguna de las actividades prohibidas según el artículo 3 de este protocolo, será competencia del rector o la rectora, por propuesta motivada de la persona responsable del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad o diversidad, según el caso, ordenar la suspensión preventiva del servicio prestado o el bloqueo temporal del equipo de la persona usuaria o de su cuenta de acceso a la red, los servicios o las aplicaciones, en cumplimiento del artículo 11 del Reglamento general de uso de las tecnologías de la información y la comunicación de la UDC.
5. Las medidas preventivas podrán mantenerse, como máximo, por el tiempo que dure el procedimiento y, en todo caso, podrán ser levantadas por el rector o la rectora, de oficio o por demanda de parte interesada, cuando se estime que dejan de ser necesarias para los fines que motivaron adoptarlas.

#### **Artículo 14. Finalización del procedimiento**

1. Rematada la recogida de información y una vez escuchadas las partes afectadas, la Comisión de Igualdad o la Comisión de Diversidad, según el caso, por propuesta de la dirección de la OIX o de la ADI, emitirán un informe en que se recogerán las diligencias practicadas y se hará una propuesta de actuación. Este informe deberá emitirse en un plazo máximo de dos meses desde la fecha de admisión a trámite de la denuncia o solicitud de intervención.
2. El informe emitido por la Comisión de Igualdad o por la Comisión de Diversidad puede comprender cualquier medida correctiva o reparadora considerada idónea y proporcionada en atención a las circunstancias del caso concreto. Específicamente, las medidas se orientarán a: a) acompañar y asesorar a las personas afectadas; b) proteger a las personas afectadas y garantizar que puedan seguir realizando sus actividades laborales y/o académicas en condiciones dignas y seguras; c) corregir las actitudes y los comportamientos detectados a través de la adopción de medidas no sancionadoras acomodadas al caso, tales como la realización de actividades formativas obligatorias o la demanda, público o personal, de disculpas.
3. Para la elaboración de este informe, la dirección de la OIX y la ADI podrán solicitar el asesoramiento de personal externo especializado en la materia si lo consideran preciso.
4. La dirección de la OIX o la ADI remitirán el informe que emitan a las partes afectadas, así como a todos los órganos unipersonales o colegiados de la UDC con competencias para adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas correctivas o reparadoras establecidas en él.

5. La dirección de la OIX o la ADI harán un seguimiento del caso hasta la ejecución completa de las medidas correctivas o reparadoras establecidas en el informe de la Comisión de Igualdad o de la Comisión de Diversidad. En caso de incumplimiento o de resistencias a cumplir con las referidas medidas, se pondrá la situación en conocimiento del rector o la rectora de la UDC para que adopte las medidas oportunas.

#### **Artículo 15. Evaluación y seguimiento**

Para garantizar la efectividad del procedimiento recogido en este protocolo, la OIX y la ADI realizarán un control y seguimiento de su aplicación, con la finalidad de comprobar su eficacia en la detección y resolución de situaciones de violencia de género, violencias sexuales, acoso o discriminación sexista, y violencias o discriminaciones LGTBfóbicas.

La OIX y la ADI llevarán un registro de las denuncias o solicitudes de intervención recibidas y elaborarán anualmente un informe sobre la aplicación del Protocolo y los resultados obtenidos en las diferentes situaciones surgidas, el cual será remitido al defensor universitario o la defensora universitaria para su conocimiento, así como al rector o la rectora de la UDC para su inclusión en la memoria anual.

#### **Artículo 16. Buzón de quejas y sugerencias**

Como medida adicional para prevenir situaciones violencia de género, violencias sexuales, acoso o discriminación sexista, y violencias o discriminaciones LGTBfóbicas, la UDC ha habilitado un formulario en la web <https://www.udc.es/>, en el enlace “Sugerencias”, en el que tanto el alumnado como el personal pueden formular anónimamente quejas y sugerencias, tanto en relación con situaciones de violencia, acoso o discriminación como en lo tocante a propuestas de mejora del Protocolo. No obstante, conforme al dispuesto en el artículo 9.5 de este documento, tales quejas anónimas en ningún caso supondrán apertura de las actuaciones previstas, sin perjuicio de que puedan dar lugar a actuaciones de comprobación por parte de la dirección de la OIX y de la ADI.

#### **Artículo 17. Tutela efectiva de los derechos**

Las actuaciones aquí previstas se llevarán a cabo sin perjuicio del derecho de todas las personas de presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo u otros órganos administrativos con competencias sancionadoras, así como de acudir a la vía judicial, ante los tribunales civiles, laborales o penitenciarios.

#### **Disposición derogatoria**

Este protocolo sustituye al Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad o expresión de género en la UDC aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de octubre de 2019.

### Disposición final. Entrada en vigor

El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Tablón Electrónico Oficial de la UDC.



DOCUMENTOS QUE SE APORTAN

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD), y del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales (LOPD), informamos que los datos personales que decida facilitarnos serán tratados bajo la responsabilidad de la Universidade da Coruña (UDC), con los siguientes datos de contacto: calle de la Maestranza 9, 15001 A Coruña, teléfono 981 167 000, correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), o directamente de la Oficina para la Igualdad de Género de la Universidade da Coruña (OIX), cuyos datos de contacto son estos: Casa do Lagar, campus de Elviña, 15008 A Coruña, teléfono 881 011 952, [oficina.igualdade@udc.gal](mailto:oficina.igualdade@udc.gal).

El tratamiento de estos datos personales está legitimado con base en el artículo 6.1.e) del RGPD: cumplimiento de una misión en interés público, en este caso, de acuerdo con las siguientes leyes: Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación; Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Todas

las personas que tengan acceso a estos datos con la citada finalidad cumplirán el deber de confidencialidad establecido en el artículo 5 de la LOPD.

La persona interesada consiente el tratamiento de los datos para los efectos de cumplir con la finalidad descrita; sin embargo, tendrá derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento, sin efectos retroactivos. Asimismo, tiene derecho a solicitarle a la responsable del tratamiento, en cualquier momento, el acceso, la rectificación o la supresión de sus datos y la limitación de su tratamiento o su oposición a él, en los términos previstos en la legislación vigente. También tendrá derecho a solicitar, salvo casos de interés público y/o ejercicio de poder público, la portabilidad de sus datos. Asimismo, tendrá derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.

Tales derechos podrá ejercerlos ante la UDC o directamente ante la OIX, destacadamente a través del formulario para el ejercicio de los derechos en materia de protección de datos personales que se puede cubrir en la Sede Electrónica de la UDC, en el apartado Otros trámites. Asimismo, puede remitir una solicitud a la siguiente dirección postal: Secretaría General, Rectorado de la Universidade da Coruña, calle de la Maestranza 9, 15001 A Coruña, o al correo electrónico [rpd@udc.gal](mailto:rpd@udc.gal), con la referencia «Protección de datos», a través de un escrito firmado al efecto, al que se juntará copia del DNI. Igualmente podrá dirigir esta solicitud a la persona que sea la delegada de Protección de Datos, en la misma forma de antes, o al correo electrónico [dpd@udc.gal](mailto:dpd@udc.gal).

De igual manera, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Fdo.

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

**ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA OU QUEIXA****A la atención de la Unidad de Atención a la Diversidad (ADI)**

<b>Nombre sentido:</b>
<b>Apellidos:</b>
<b>DNI:</b>
<b>Teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>
<b>Posición en la UDC (Estudiante, PTGAS o PDI):</b>

<b>HECHOS DENUNCIADOS</b> <b>(Explicación de los hechos objeto de queja o denuncia)</b>



oposición a él, en los términos previstos en la legislación vigente. También tendrá derecho a solicitar, salvo casos de interés público y/o ejercicio de poder público, la portabilidad de sus datos. Asimismo, tendrá derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.

Tales derechos los podrá ejercer ante la UDC o directamente ante la ADI, destacadamente a través del formulario para el ejercicio de los derechos en materia de protección de datos personales que se puede cubrir en la Sede Electrónica de la UDC, en el apartado Otros trámites. Asimismo, puede remitir una solicitud a la siguiente dirección postal: Secretaría General, Rectorado de la Universidade da Coruña, calle de la Maestranza 9, 15001 A Coruña, o al correo electrónico [rpc@udc.gal](mailto:rpc@udc.gal), con la referencia «Protección de datos», a través de un escrito firmado para el efecto, al que se juntará copia del DNI. Igualmente podrá dirigir esta solicitud a la persona que sea la delegada de Protección de Datos, en la misma forma de antes, o al correo electrónico [dpc@udc.gal](mailto:dpc@udc.gal).

De igual manera, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Fdo.

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