

## Protocolo del Centro de Estudios Internacionales contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas

*Aprobado por la Comisión Académica del CEI en fecha 16 de septiembre de 2021 y por el Consejo de Gobierno del CA en fecha 23 de noviembre de 2021*

### ÍNDICE

I.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO .....	2
II.	COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS .....	4
1.	Compromiso institucional .....	4
2.	Objetivos del Protocolo .....	4
3.	Reconocimiento de la implicación en la aplicación del protocolo .....	5
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
1.	Ámbito de aplicación subjetivo.....	5
2.	Ámbito de aplicación objetivo y locativo.....	5
3.	Ámbito de aplicación temporal .....	6
IV.	IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS .....	6
1.	Definición legal de la conducta .....	6
2.	Requisitos.....	7
3.	Acumulación o intersección de situaciones.....	7
4.	Descripción de conductas de acoso y diferencia con otras conductas .....	7
5.	Descripción de otras conductas machistas.....	8
V.	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN .....	9
1.	Procedimientos .....	9
2.	Principios y garantías comunes a todos los procedimientos.....	10
VI.	PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA E INICIO DE LAS ACTUACIONES .....	11
1.	Personas legitimadas para presentar la denuncia .....	11
2.	Presentación de la denuncia .....	11
3.	Medidas cautelares.....	12
4.	Iniciación de la tramitación de la denuncia .....	13
VII.	PROCEDIMIENTO PARA OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS .....	14
VIII.	PROCEDIMIENTO PARA CONDUCTAS DE ACOSO .....	15
IX.	Protocolo de compromiso de terceros vinculados al Centro de Estudios Internacionales .....	16

X. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	16
ANEXOS .....	17
Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable .....	17
Normativa y declaraciones internacionales y europeas .....	17
Normativa estatal y catalana .....	17
Anexo 2. Modelo de denuncia .....	19

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las naciones unidas, como complemento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se afirmó —por primera vez con alcance universal— que todas las formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales, e instó a los estados a que aplicaran todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra la mujer.

La normativa reguladora de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional, estatal y catalán prohíben las conductas contrarias a la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En este sentido, la Constitución española (CE) obliga a los poderes públicos a trascender la mera igualdad formal promoviendo las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva (artículos 14 y 9.2 de la CE).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, fue la primera norma que previó un sistema integral de tutela contra las víctimas de violencia de género: implantó una serie de medidas legislativas de naturaleza muy diversa e incluyó medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género.

En el ámbito de Cataluña, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista, amplió el ámbito de protección más allá de la violencia en el seno de las relaciones afectivas, para proteger todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta es la perspectiva que adopta el presente protocolo, por lo cual emplea, asimismo, la nomenclatura propia de la ley catalana, refiriéndose, en consecuencia, a la violencia machista.

En cuanto al acoso sexual, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de estas prácticas (artículo 48.1 y disposición final sexta de la ley orgánica mencionada).

Dentro del ámbito de Cataluña, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dispone que los poderes públicos han de tomar las medidas necesarias y adoptar las

estrategias apropiadas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en una sociedad democrática y, en particular, estos poderes públicos deben garantizar que se afronten de manera integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos y discriminatorios (art. 3), y establece que las universidades han de «dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y otras formas de violencia machista» (art. 28.2c), así como «aplicar medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo —máxima expresión de la desigualdad entre sexos— que garanticen esta prevención y que permitan dar una respuesta adecuada a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria» (art. 28.2f).

Las universidades catalanas tienen como objetivo fundamental transmitir los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática (art. 3 de la Ley de Universidades de Cataluña) y deben ser un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales. La universidad ha de prever y erradicar las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo con el fin de avanzar en la participación plena de las personas que sean miembros de la comunidad universitaria en la actividad académica y, al mismo tiempo, de garantizar una convivencia respetuosa entre todos.

La universidad tiene que preservar los derechos de las personas involucradas en este tipo de situaciones: entre otros, el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, el derecho a la integridad física y moral de las personas, el derecho a la no discriminación por razón de género o por cualquier otra circunstancia personal o social, y el derecho a la intimidad y al honor, regulados por la normativa internacional, la Constitución española y el Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Con este protocolo contra las situaciones de acoso sexual, el Centro de Estudios Internacionales pretende avanzar en su compromiso con la erradicación de la violencia machista en el ámbito universitario. No se tolerarán ni se considerarán justificadas, en ningún caso, las conductas de esta índole.

De esta manera, el Centro de Estudios Internacionales se compromete a emprender una actuación decidida para proteger a las personas afectadas por situaciones de acoso sexual, así como a impulsar las vías institucionales de denuncia y reacción. Asimismo, garantiza una atención rigurosa y confidencial y pone a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ante los problemas que planteen.

Este protocolo, único para todos los cursos y formaciones del Centro de Estudios Internacionales, ha de servir para dar una respuesta protectora y una propuesta de actuaciones sancionadoras a las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual; también ha de servir para aclarar los modelos de actuación y las competencias de las personas y los órganos implicados cuando se detecten dichas situaciones en el Centro de Estudios Internacionales.

El procedimiento distingue según el tipo de conducta denunciada, a fin de derivar, por una parte, las situaciones identificables como conductas machistas diferentes del acoso que se solucionan internamente dentro de los centros y, por la otra, las conductas de acoso de cuya solución pasa por iniciar un procedimiento judicial o administrativo, según corresponda.

## II. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS

### 1. Compromiso institucional

El Centro de Estudios Internacionales declara su política de tolerancia cero al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, por lo cual se compromete a:

- a) Declarar formalmente y difundir su rechazo a cualquier tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, en todas sus formas o manifestaciones.
- b) Denunciar, investigar y sancionar, si procede, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Este compromiso es público y se comunica a todos los miembros de la comunidad universitaria.

### 2. Objetivos del Protocolo

El Centro de Estudios Internacionales quiere hacer patente su tolerancia cero respecto a todo tipo de violencia contra las mujeres y de conductas de acoso por razón de sexo, género, identidad de género u orientación sexual de las personas.

El principal objetivo de este protocolo es actuar, sancionar y proteger en todo lo relativo a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual que se puedan producir en el Centro de Estudios Internacionales y entre los miembros que forman la comunidad universitaria, o con ocasión de las relaciones interpersonales que se puedan establecer con esta.

Esta finalidad se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Sancionar a los autores de las conductas
- b) Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros del Centro de Estudios Internacionales materia de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- c) Facilitar pautas para identificar las situaciones de acoso y otras conductas machistas cuando se hayan producido, así como para prevenirlas, en cualquier caso.

Para alcanzar los citados objetivos, se aplicarán las siguientes medidas y garantías:

- a) Aplicación de las medidas adecuadas para proteger a las personas que hayan sufrido acoso y poner fin al acoso, con una adaptación a las necesidades propias de cada caso.
- b) Aplicación o propuesta de las medidas sancionadoras pertinentes.
- c) Garantía de la confidencialidad de las personas afectadas.

### 3. Reconocimiento de la implicación en la aplicación del protocolo

El Centro de Estudios Internacionales reconoce y facilita, siempre que las necesidades docentes y de servicio lo permitan, y a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) en la aplicación del presente protocolo.

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 1. Ámbito de aplicación subjetivo

Este protocolo será aplicable para denunciar, investigar y proponer sanciones en caso de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas que lleve a cabo en el ámbito universitario cualquier miembro de la comunidad universitaria, sea cual sea su vinculación, y en concreto:

- a) El alumnado, tanto de estudios oficiales como de títulos propios y otros cursos organizados por el Centro de Estudios Internacionales, incluidos los estudiantes de movilidad.
- b) El PDI.
- c) El PAS.
- d) Becarios del CEI.
- e) Personal de gestión/ dirección

Los citados individuos podrán tener la condición de autores o de sujetos pasivos de las conductas descritas en este protocolo.

Este protocolo también se extiende a los casos de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas, protagonizados por personas sin ningún vínculo con el Centro de Estudios Internacionales, pero que realicen actividades o presten servicios en o para el centro como entidad, empresa o proveedor vinculado por razones académicas o de investigación. En estos casos, el centro adoptará las medidas oportunas (finalización de convenios de prácticas externas, exigencia de sustitución de personal, etc.).

En el caso de que las situaciones previstas en este protocolo se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria pero fuera del ámbito universitario, se aplicará este protocolo para investigar los hechos y proponer las medidas preventivas que procedan si tiene afectación en la vida universitaria.

#### 2. Ámbito de aplicación objetivo y locativo

Este protocolo será aplicable en los supuestos descritos para cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas que se lleven a cabo dentro de las instalaciones del Centro de Estudios Internacionales, así como en

actividades que se realicen fuera de las instalaciones del CEI están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de este y tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral, sea esta del tipo que sea, incluyendo, en el caso del alumnado:

- a) Actividades académicas desarrolladas fuera del horario lectivo o fuera de los centros docentes.
- b) Prácticas curriculares y extracurriculares desarrolladas por los estudiantes concertadas o supervisadas por el centro docente.
- c) Actividades lúdicas como fiestas universitarias o celebraciones de otro tipo vinculadas a la vida universitaria, si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos del centro.
- d) Actuaciones de grupos artísticos o deportivos en actos organizados por el centro.

### 3. Ámbito de aplicación temporal

Este protocolo será aplicable a toda persona que pueda mantener una relación temporal, permanente o meramente transitoria con el Centro de Estudios Internacionales.

## IV. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

### 1. Definición legal de la conducta

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 5 de la Ley Catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista:

- a) Se entiende por acoso sexual la conducta verbal o física de carácter sexual no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- b) Se entiende por acoso por razón de sexo la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en el sexo o género de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- c) Se entiende por acoso por razón de identidad sexual la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en la identidad sexual de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- d) Se entiende por acoso por razón de orientación sexual la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en la orientación sexual, real o atribuida, de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.

## 2. Requisitos

Las conductas descritas pueden darse entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos. No es necesario que entre la persona acosadora y la persona acosada exista ninguna relación de poder físico, psicológico o jerárquico para que se pueda apreciar la existencia de una conducta de acoso.

No es necesario que las conductas descritas se reiteren en el tiempo o sean continuadas; se deberán valorar en cada situación las características específicas del caso siguiendo las pautas que se describen en el siguiente apartado del presente protocolo.

Las conductas pueden producirse entre individuos, ser aplicadas por un colectivo o conjunto de individuos contra un individuo, o bien nacer de una situación de acoso ambiental en la cual no pueda destacarse ningún autor individualizado, pero sí un resultado hostil o intimidatorio para la persona afectada.

## 3. Acumulación o intersección de situaciones

La existencia de situaciones combinadas en las que una misma persona sea objeto de conductas de acoso motivadas por varias de las causas previstas en el presente protocolo, o que estén combinadas con situaciones no cubiertas por el presente protocolo, comportará que la persona afectada por la situación denunciada reciba una protección y una atención específica por parte de todas las unidades y órganos responsables implicados, dada la mayor necesidad de tutela que pueda precisar.

## 4. Descripción de conductas de acoso y diferencia con otras conductas

A título orientativo, se consideran conductas de acoso sexual:

- a) Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos de carácter sexista o por razón de identidad o de orientación sexual.
- b) Presionar para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales dentro o fuera del entorno universitario.
- c) Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de contenido sexual dirigido a la persona objeto de la conducta.
- d) Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual dirigidos a la persona objeto de atención inapropiada o sobre ella.
- e) Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.
- f) Solicitar favores sexuales.
- g) Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, hacer masajes no consentidos o establecer cualquier tipo de contacto físico no deseado).

- h) Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- i) Forzar relaciones sexuales bajo presión, coacción, intimidación o sumisión química (conducta sancionada penalmente como abuso o agresión sexual).

A título orientativo, se consideran conductas de acoso por razón de sexo o género, identidad u orientación sexual:

- a) Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de carácter ofensivo que se basen en el sexo, identidad sexual u orientación sexual de la persona afectada.
- b) Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales dirigidos a la persona objeto de la conducta o sobre ella.
- c) Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria para crearle un entorno intimidante o molesto.
- d) Hacer comentarios públicos o privados encaminados a vejar, desacreditar o humillar a la persona afectada.
- e) Suplantar la identidad de la persona afectada en entornos digitales para buscar su humillación pública.
- f) Invasión de la intimidad de la persona objeto de la conducta con el propósito de incomodarla, así como utilizar públicamente la información obtenida.
- g) Publicar o difundir deliberadamente información personal o confidencial de la persona objeto de la conducta para burlarse de ella o para alterar su imagen pública.
- h) Desacreditar públicamente a la persona objeto de la conducta tanto en relación con sus capacidades y habilidades como con cualquier otro aspecto personal.
- i) Aislar de manera deliberada de su entorno social a la persona afectada y forzar su exclusión de actividades colectivas o comunes.
- j) Cualquier conducta abusiva de naturaleza física o mental que no tenga carácter sexual, como las que se producen en el contexto de novatadas a los alumnos de nuevo acceso.

Combinar diversas de las conductas anteriormente descritas se considerará indicio suficiente de una conducta de acoso.

## 5. Descripción de otras conductas machistas

Otras conductas machistas diferentes del acoso, relacionadas tanto con el sexo y el género como con la falta de respeto a la identidad de género o a la orientación sexual de las personas afectadas, serán



igualmente objeto de investigación, atención y solución, dentro de la política preventiva del Centro de Estudios Internacionales contra discriminaciones basadas en género, sexo, identidad de género u orientación sexual, de acuerdo con la siguiente definición orientativa.

A título orientativo, se consideran conductas machistas a los efectos de este protocolo:

- a) Realizar comentarios públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homóforo o transfóbicos no dirigidos a una persona destinataria en concreto. Se entiende por comentarios públicos aquellos que tengan lugar en el contexto de una clase, sesión práctica, jornada, conferencia, defensa pública de trabajos, tribunales, comisiones, materiales docentes, plataformas digitales y otros medios digitales dirigidos a la comunidad universitaria en general o a un grupo en particular (de cualquier dimensión), así como en grupos de trabajo, comisiones u órganos de gobierno y participación del Centro de Estudios Internacionales.
- b) Publicar imágenes, con difusión dentro de la comunidad universitaria, de carácter sexista, homóforo o transfóbico no dirigidas a una persona destinataria en concreto, en las mismas condiciones que se han citado en el apartado anterior.
- c) La expresión de opiniones que signifiquen poner de manifiesto conductas machistas en el Centro de Estudios Internacionales, de cualquier tipología, ya sean de denuncia, de organización de actividades, jornadas o conferencias, o de otro tipo.
- d) Realizar cualquiera de las conductas descritas anteriormente en el contexto de actividades externas a las que se llevan a cabo en las instalaciones del Centro de Estudios Internacionales, pero coordinadas con este como parte del itinerario curricular.
- e) Recomendar bibliografía sexista, machista, homófoba o no respetuosa con los derechos de las personas transgénero, a menos que se haga con fines de investigación o crítica.
- f) Exigir al alumnado uniformidad o vestimenta específica no necesaria para la tipología de las actividades desarrolladas en su actividad académica.
- g) Exigir la realización de actividades académicas de carácter sexista, a la cual el alumnado tendrá derecho a negarse.
- h) Organizar actividades académicas o lúdicas con presencia puramente testimonial de las mujeres, o bien con la ausencia de estas sin una motivación justificada.
- i) Dirigirse de manera sexista, homófoba o transfóbica al alumnado dentro y fuera de clase cuando se trate de una conducta no dirigida a una persona en concreto.
- j) Otras conductas similares, ya sean habituales o esporádicas.

## V. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

### 1. Procedimientos

El presente protocolo establece dos canales diferenciados de actuación, en función de la tipología de conducta denunciada:

- a) Procedimiento para conductas de acoso.
  - b) Procedimiento para otras conductas machistas.
2. Principios y garantías comunes a todos los procedimientos

En ambos casos serán de aplicación los siguientes principios y garantías:

- a) Respeto y protección de la dignidad. Las actuaciones y diligencias se llevarán a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad, el respeto y la dignidad de todas las personas afectadas. El Centro de Estudios Internacionales ha de adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de todas las personas afectadas.
- b) Formación para aplicar el protocolo. Todas las personas que participen en la aplicación del procedimiento deben ser informadas del contenido de este protocolo.
- c) Confidencialidad. Todas las consultas o denuncias que se tramiten están protegidas por el principio de confidencialidad para con todas las personas implicadas. Por esta razón:
  - solo las personas competentes para recibir y tramitar las denuncias tendrán acceso completo a la información personal implicada;
  - toda la información relativa a las denuncias que den lugar a la aplicación del protocolo son datos especialmente sensibles y se tratarán de manera que se proteja la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas;
  - se prohíbe difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en tal caso, la información obtenida deberá incorporarse a la instrucción del expediente administrativo iniciado o encargado por la autoridad correspondiente. En cualquier caso, la circulación de estos documentos quedará limitada a estos ámbitos y al círculo de personas estrictamente imprescindible;
  - se informará y se advertirá a todas las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de mantener la confidencialidad de la existencia del procedimiento y de su actuación en este.
- d) Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución del caso se llevarán a cabo con la profesionalidad y la diligencia debidas y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetándose las garantías.

En cualquier caso, el procedimiento previsto en este protocolo no puede exceder el periodo de seis meses.

- e) Imparcialidad y contradicción. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento ha de garantizar una audiencia imparcial a todas las partes involucradas y un tratamiento justo a todas ellas.
- f) No revictimización. El principio de no revictimización de las personas que denuncian las conductas cubiertas por este protocolo supone reducir a una sola la declaración de la persona denunciante ante el responsable del centro ante el que se deba presentar la denuncia, de modo que se evite haber de repetir la misma declaración ante otros responsables de la tramitación del protocolo, si no es estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso.

## VI. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA E INICIO DE LAS ACTUACIONES

### 1. Personas legitimadas para presentar la denuncia

La presentación de la denuncia puede provenir:

- a) De la persona o personas afectadas.
- b) De personas con responsabilidades académicas o administrativas en el Centro de Estudios Internacionales, incluidos los miembros de los órganos de representación del Centro y representantes del alumnado, así como de las personas responsables del Plan de Acción Tutorial, que hayan tenido conocimiento de una conducta inapropiada de entre las descritas en el presente protocolo.
- c) De terceras personas que hayan tenido conocimiento directo de una conducta inapropiada de entre las descritas en el presente protocolo.
- d) En el caso de otras conductas machistas, a las que se refiere el apartado 5 de la parte IV de este protocolo, del consejo de estudiantes del CEI cuando se trate de conductas que tienen una aplicación general, indeterminada o no personalizada en individuos concretos.

En el supuesto de que la persona afectada no presente directamente la denuncia, se debe incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones de este protocolo. Esta previsión no será aplicable en caso de denuncia colectiva o presentada por el consejo de estudiantes del CEI, en relación con otras conductas machistas citadas en el apartado 5. En caso de que la persona afectada no preste su consentimiento, se archivará la denuncia y se comunicará a la persona denunciante.

### 2. Presentación de la denuncia

- a) Lugar de presentación y órganos competentes para recibir la denuncia. Las denuncias se han de presentar ante la Subdirección del centro.
- b) En el caso de que la denuncia se presente ante otra autoridad universitaria, dicha autoridad deberá derivar la denuncia a la Subdirección del centro.
- c) Forma de la denuncia. La denuncia se puede formular por escrito o verbalmente y se podrá presentar por correo electrónico o en persona. Si se formulase verbalmente ante la Subdirección del centro del centro, se extenderá un acta por escrito, que firmarán las personas presentes.

En ambos casos (presentación verbal o por escrito), los datos básicos deben registrarse digitalmente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 5 y 8, en relación con el artículo 11, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- d) Indicios probatorios. Junto con la denuncia, la persona denunciante aportará los indicios que estén a su alcance, sin que le sea exigible ninguna actuación probatoria. En cualquier caso, la Subdirección del centro competente llevará a cabo las acciones dirigidas a la investigación de los hechos.
- e) En el caso de que la Subdirección del centro considere que el Protocolo no es de aplicación, lo comunicará por escrito a la persona denunciante, que podrá recurrir la decisión ante la Dirección del CEI.

En caso de que la Subdirección del CEI sea sujeto u objeto de una denuncia, esta se derivará a la Dirección del CEI.

### 3. Medidas cautelares

- a) Una vez presentada la denuncia, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la persona afectada y en consideración a la protección de sus derechos, la Subdirección del centro propondrá a la Dirección la adopción de medidas cautelares.
- b) Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa o laboral sancionadora, según el colectivo de que se trate, la Dirección podrán adoptar las medidas adecuadas a fin de garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas, así como el cese de la conducta machista denunciada.
- c) Estas medidas pueden incluir, también, el cambio de unidad, servicio, departamento, grupo, ubicación, actividad o práctica, así como modificaciones en el itinerario curricular o en el horario de las personas involucradas, o cualquier otra que se juzgue pertinente, a petición de

la persona denunciante o de la denunciadas. En todo caso, la Dirección del CEI podrá considerar otras alternativas adecuadas al caso y al contexto en el cual se hayan de aplicar.

- d) A efectos de solicitar la adopción de medidas cautelares, la Subdirección del CEI remitirá la información básica e imprescindible del caso para tomar la decisión correspondiente a Dirección del centro junto con una propuesta sobre la medida o medidas más adecuadas y su justificación.
- e) Las medidas cautelares, que en ningún momento predisponen el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la cual tienen lugar los hechos, y valorando las circunstancias concurrentes y los indicios constatados. Asimismo, la adopción de las medidas cautelares deberá ser respetuosa con el derecho de presunción de inocencia de la persona o personas denunciadas.
- f) Las medidas cautelares tendrán la duración imprescindible para conseguir su finalidad y finalizarán cuando se complete el procedimiento.

En caso de que la Subdirección del CEI sea sujeto u objeto de una denuncia, esta se derivará a la Dirección del CEI.

#### 4. Iniciación de la tramitación de la denuncia

- a) Traslado a la Subdirección de CEI.
- b) Decisión sobre la aplicación del procedimiento adecuado. En función de la tipología de los hechos que se describan en la denuncia, la Subdirección de CEI decidirá si se debe iniciar procedimientos administrativos o judiciales, o bien iniciará el procedimiento aplicable para otras conductas machistas descritas en este protocolo.
- c) Coordinación e intervención de terceros. Cuando el caso implique a terceros responsables ajenos a la estructura del Centro de Estudios Internacionales, como es el caso de las prácticas externas de estudiantes, la tramitación del caso requerirá la necesaria colaboración de terceros ajenos al centro.
- d) Otras acciones. La tramitación del procedimiento no impide en ningún caso que, simultáneamente o a posteriori, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.

#### 5. Fase de investigación de los hechos

- a) Máxima información. Durante la tramitación del procedimiento, el órgano actuante debe solicitar la máxima información posible a todas las personas implicadas, a fin de poder realizar una primera valoración del caso.

- b) Rapidez y confidencialidad. El proceso de recopilación de información ha de desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sensibilidad, así como con respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas.
- c) Entrevistas. Se deberá entrevistar a las personas afectadas —la presuntamente responsable del acoso y la presuntamente afectada o afectadas— y a testigos o a otras personas relacionadas, si las hubiera. Para la citación de las personas involucradas, se utilizarán medios de notificación electrónica, que serán obligatorias en el caso de tratarse de miembros de la comunidad universitaria.
- d) Acompañamiento. En todo el procedimiento, las personas implicadas pueden ir acompañadas por la persona, profesional o asociación de su elección (incluidos representantes legales o de estudiantes), si así lo solicitaran. Todos los intervinientes tendrán la obligación de mantener la confidencialidad sobre la existencia del procedimiento y sobre su actuación en este.
- e) Obligación de colaborar. Todas las personas miembros de la comunidad universitaria estarán obligadas a colaborar con la comisión actuante durante todo el proceso de investigación.
- f) Aplicación de instrumentos estandarizados y validados en el caso de que se considere necesario.
- g) Derecho de recusación y de abstención. La persona o personas investigadas tendrán el derecho de recusar a los instructores del procedimiento de acuerdo con las causas previstas legalmente. También los instructores tendrán el derecho y obligación de abstenerse, por las mismas razones legales, con la consiguiente derivación del caso a otras personas, que se encargarán de la instrucción.
- h) Derecho de audiencia de los denunciados. Las personas denunciadas tienen derecho a ser escuchadas en la tramitación del presente protocolo. La tramitación no será válida si no se ofrece este trámite a las personas aludidas, y de su incomparecencia se podrán derivar las conclusiones que, realizado el análisis de los hechos, estime pertinentes el órgano actuante.

En caso de que la Subdirección del CEI sea sujeto u objeto de una denuncia, esta se derivará a la Dirección del CEI.

## **VII. PROCEDIMIENTO PARA OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS**

1. Hechos no constitutivos de acoso. Se aplicará este procedimiento si los hechos objeto de la denuncia no comportan una situación de acoso, a juicio de la Subdirección del CEI, pero sí que constituyen otras conductas de carácter sexista, machista, homófobo o transfóbico.
2. Fase de audiencia. Una vez que la Subdirección del CEI reciba la denuncia, dará audiencia a todas las partes implicadas, de manera separada e individualizada, para fijar con claridad los hechos, que trasladará a un informe escrito.
3. Emisión de informe y traslado. La Subdirección del CEI derivará el informe a la Dirección del CEI, con una propuesta de solución o sanción.
4. Elevación de la propuesta. La Dirección del CEI realizará la tramitación del caso.

5. Traslado a las partes implicadas. La Subdirección del CEI, si procede, deberá informar a las partes implicadas de la propuesta de resolución adoptada.

En caso de que la Subdirección del CEI sea sujeto u objeto de una conducta machista se derivará a la Dirección del CEI.

#### **VIII. PROCEDIMIENTO PARA CONDUCTAS DE ACOSO**

1. Tipología de los hechos. Se aplicará este procedimiento si los hechos objeto de la denuncia son, aparentemente, constitutivos de acoso, a juicio de la Subdirección del CEI, por aplicación de las definiciones contenidas en el presente protocolo.
2. Traslado a las autoridades competentes a través de una denuncia o el procedimiento judicial o administrativo pertinente.
3. Incoación de un expediente disciplinario. Si del análisis del caso se deduce que se puede haber cometido alguna falta disciplinaria —diferente del acoso— tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
  - a) Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras. Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso, el órgano que elabora el informe deberá proponer la incoación de un expediente disciplinario y la adopción de las medidas correspondientes para corregir la situación, si procede.
  - b) Incoación de las medidas pertinentes de tipo sancionador, si de las actuaciones se deduce que la denuncia es claramente infundada. En caso de una constatación indudable de que los hechos denunciados son falsos o que nunca se han producido, se llevarán a cabo las acciones dirigidas a la incoación del pertinente expediente disciplinario.
  - c) Adopción de medidas alternativas no sancionadoras apropiadas al caso, dirigidas a corregir las actitudes detectadas.

En caso de que la Subdirección del CEI sea sujeto u objeto de una conducta de acoso se derivará a la Dirección del CEI.

4. Resolución de la Dirección del CEI:
  - a) Archivar la denuncia, de acuerdo con la propuesta de la comisión.
  - b) Incoar un expediente disciplinario y/o adoptar las medidas cautelares y correctoras que considere adecuadas.
  - c) Desestimar la propuesta de la comisión, de forma motivada.
  - d) Adoptar las medidas alternativas no sancionadoras propuestas por la comisión.

La resolución de la Dirección del CEI será notificada a las personas denunciantes y a las denunciadas.

5. Custodia de la documentación. La documentación y los informes relacionados con la aplicación del Protocolo deberán ser trasladados a la Responsable de la Secretaría del Centro adscrito del CEI para su archivo y para su custodia segura.



**IX. Protocolo de compromiso de terceros vinculados al Centro de Estudios Internacionales**

Con el fin de que el presente protocolo sea respetado y aplicado en actividades que se lleven a cabo fuera de las instalaciones del Centro de Estudios Internacionales, o por terceros ajenos a esta, en cada convenio de colaboración o de subcontratación de actividades firmado por el Centro de Estudios Internacionales con dichos terceros se deberá incluir un compromiso de respeto al contenido del Protocolo, así como una cláusula de respeto a los derechos protegidos en él. Con idéntica finalidad, las personas que sean contratadas por primera vez por el Centro de Estudios Internacionales firmarán, en el momento de la contratación, la aceptación de las condiciones que se derivan de este protocolo y de su conocimiento.

**X. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

Una vez aprobado el protocolo, este puede ser objeto de modificaciones con el fin de mejorar su eficacia. Asimismo, se deberá reformar para adaptarlo a la normativa y a las políticas del Centro de Estudios Internacionales cuando sea necesario, y, en todo caso, con una periodicidad mínima de dos años.



## ANEXOS

### Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable

#### Normativa y declaraciones internacionales y europeas

- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, Comisión Europea COM(2007) 686 final.
- C111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, Estambul, 11 de mayo de 2011.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundición).
- Resolución del Consejo Europeo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Diario Oficial de la Unión Europea C157, de 27 de junio de 1990.

#### Normativa estatal y catalana

- Constitución española (artículos 14, 15, 18 y 35).
- Decreto de 8 de septiembre de 1954, que regula el régimen de disciplina académica.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 4, 14, 15, 22 y 24)
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (artículo 19.1).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 14, 93-98). — Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista (artículo 5).

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 3-4, 95-96, 151- 152, 177-184). 25
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (artículo 184).
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (artículos 4, 19 y 41).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4, 17, 54-56, 58, 60 y 93-96).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario (artículos 15-19).
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- VI Convenio Colectivo del PAS laboral de las universidades públicas catalanas. Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



## Anexo 1. Modelo de denuncia

### DATOS PERSONALES

Nombre: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Apellidos: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

DNI/Pasaporte: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

NIUB (sólo en caso de alumnos del centro adscrito): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Correo electrónico: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Tel. de contacto: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Dirección para las notificaciones: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

¿Acepta notificaciones por correo electrónico a la dirección indicada? sí  no

### VINCULACIÓN CON EL CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

Estudiante: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Titulación: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.