
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Creus Villalba, Ada; Riba Trepà, Cristina, dir. Actuación universitaria ante la violencia sexual. 2025. (Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319411>

under the terms of the  license

ACTUACIÓN UNIVERSITARIA ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL

ANÁLISIS PROCESAL PENAL DEL PROTOCOLO DE LA UAB DE RESPUESTA A LA
VIOLENCIA SEXUAL COMO VIOLENCIA DE GÉNERO

AUTORA: ADA CREUS VILLALBA

GRADO: DERECHO

TUTORA: CRISTINA RIBA TREPAT

BELLATERRA, 12 DE MAYO DE 2025

RESUMEN

Cuando se dan casos de violencia sexual en el entorno universitario a menudo no se inicia un proceso penal, lo que deja la resolución del conflicto en manos del ámbito disciplinario. Esto sucede porque, al tratarse de delitos semipúblicos, su persecución penal suele depender de que la víctima interponga denuncia o querrela.

Sin embargo, el hecho de que estos delitos no trasciendan al proceso judicial no altera la naturaleza penal de los mismos, y por ende cabe plantear la necesidad de que se incorporen en los procedimientos disciplinarios universitarios las garantías previstas para el proceso penal, tales como la imparcialidad del órgano decisor o la igualdad de armas entre las partes.

Por otro lado, es posible que coexistan dos procedimientos: el administrativo universitario y el penal. Dicha dualidad plantea dudas procesales, como sería la coordinación entre el sistema de justicia público y la universidad.

El objetivo del presente trabajo es analizar la necesidad de incorporar garantías procesales penales en el procedimiento administrativo-sancionador universitario cuando se abordan delitos de acoso sexual y agresión sexual, e indagar sobre la presencia o ausencia de las mismas en el ámbito de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

Se pretende estudiar cómo la falta de elementos esenciales del proceso penal puede derivar en procesos, sanciones o decisiones que vulneren los derechos de las partes. Para ello resulta fundamental analizar si el marco normativo universitario es suficiente para garantizar un proceso justo.

Palabras clave: *Garantías procesales, Colaboración interinstitucional, Protocolo, Proceso universitario, Semi-publicidad.*

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art[s].	Artículo[s]
B.O.E.:	Boletín Oficial del Estado
C.E.:	Constitución Española
C.G.P.J.:	Consejo General del Poder Judicial
C.P.:	Código Penal
C.T.A.:	Comisión Técnica Asesora
D.U.D.H.:	Declaración Universal de Derechos Humanos
L.C.U.:	Ley de Convivencia Universitaria
L.E.Crim.:	Ley de Enjuiciamiento Criminal
L.O.:	Ley Orgánica
L.O.S.U.:	LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario
M.F.:	Ministerio Fiscal
PF[s].:	Persona[s] Física[s]
PJ[s].:	Persona[s] Jurídica[s]
U.A.B.:	Universidad Autónoma de Barcelona

SUMARIO DE CONTENIDOS

Introducción al tema de estudio.....	1
1. Los delitos de agresión sexual y acoso sexual en el ámbito universitario.....	2-26
1.1. Marco normativo universitario: protocolos y normativa interna de la UAB	2-12
1.2. El servicio de igualdad de la UAB.....	12-15
1.3. La incoación del proceso: Procedimiento interno de denuncia y activación del protocolo para casos de acoso sexual y/o agresión sexual.....	15-23
1.4. Actos de los que se componen los procedimientos por acoso y agresión sexual en el ámbito universitario.....	24-26
2. El cumplimiento de las garantías procesales.....	26-37
2.1. Garantías de la actividad de las partes.....	28-35
2.1.1. Igualdad de partes.....	28-30
2.1.2. Audiencia y contradicción.....	31-32
2.1.3. Derecho de defensa.....	32-33
2.1.4. Presunción de inocencia.....	34-35
2.2. Garantías de la actividad jurisdiccional.....	35-36
2.2.1. Derecho a obtener una resolución fundada en derecho.....	35
2.2.2. Juez ordinario predeterminado por ley.....	36
2.3. Garantías del proceso.....	36
2.3.1. Principio de legalidad.....	36
2.3.2. Tutela judicial efectiva.....	36-37
3. El proceso administrativo universitario y el procedimiento penal.....	38-43
3.1. Prejudicialidad y litispendencia.....	38-39

3.2. Conflictos procesales.....	39-40
3.3. Sanciones en el ámbito universitario.....	40-42
3.4. Acción comunitaria.....	42-43
Conclusiones.....	44-46
Bibliografía.....	47-51
Artículos y Monografías.....	47-49
Jurisprudencia.....	49
Legislación.....	50-51
Anexos.....	52

INTRODUCCIÓN

De producirse violencia sexual en la universidad, esta intervendrá a fin de restablecer una idónea convivencia. Es posible, incluso, que sea la única autoridad que evalúe una causa en la que medie delito penal, ya que el acoso sexual y la agresión sexual son delitos semipúblicos que requieren, salvo excepciones, denuncia o querrela de la persona agraviada como requisito de perseguibilidad.

El hecho de que el delito no trascendiera a la jurisdicción penal no alteraría su naturaleza ni afectación a bienes jurídicos fundamentales, que abarcan un ámbito más gravoso del previsto por la infracción administrativa. El problema radicaría, entonces, en la necesidad de incorporación de garantías previstas para el proceso penal, ya que no resultan de aplicación las disposiciones establecidas específicamente para la jurisdicción penal. Dicha carencia puede llegar a vulnerar derechos fundamentales de denunciante y denunciado, como serían la presunción de inocencia o el derecho de contradicción.

Así, la pregunta principal a despejar en el presente trabajo de fin de grado es: ¿Hasta qué punto el proceso universitario garantiza un proceso justo cuando se dirime sobre delitos de naturaleza penal como el acoso sexual y la agresión sexual? Para resolverla se examinará la normativa de una universidad concreta, la UAB. Específicamente constituirá objeto de estudio el *'Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista'*.

Además, es posible que nos encontremos en la tesitura de que coexistan dos procedimientos que guarden pendencia entre ellos. En estos casos, se pueden originar conflictos procesales como la posible vulneración del principio *non bis in idem* o la falta de coordinación inter-sistémica

El presente estudio tiene como objetivo analizar si el marco normativo universitario está dotado de la seguridad jurídica necesaria para las partes, clarificar los límites entre el procedimiento administrativo-sancionador universitario y el penal, valorar la viabilidad de la justicia restaurativa y realizar propuestas de mejora para el sistema universitario basadas en la incorporación de prácticas del proceso penal. Para ello, se trabaja sobre la estructura del proceso administrativo universitario de aplicación, se realiza un enfoque procesal penal sobre el mismo y se observa cómo se interrelaciona con la jurisdicción penal.

1. LOS DELITOS DE AGRESIÓN SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

1.1. Marco normativo universitario: protocolos y normativa interna de la UAB

El régimen de autonomía del que gozan las universidades, en virtud del respeto hacia la libertad académica¹, no las dispensa de prevenir conductas de violencia sexual que involucren a miembros de su comunidad² y actuar ante su aparición. Es importante, por tanto, analizar el marco legal que rige la actuación de tales instituciones académicas ante la violencia sexual.

En primer lugar, en cuanto a la responsabilidad penal de las universidades, conforme al art.3 de la LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), éstas están dotadas de personalidad jurídica, por lo que su régimen de responsabilidad difiere del establecido para las personas físicas (PF)³.

Por un lado, cabe la posibilidad de imputar el acoso sexual a una persona jurídica (PJ)⁴, de acuerdo con lo establecido en los arts, 184.5 y 31 bis del Código Penal (CP), cuando se cometa, además de en su beneficio y por cuenta de esta, actuando en su nombre, o como consecuencia de una falta grave de supervisión o control sobre empleados o subordinados⁵.

En relación con las medidas de prevención y actuación ante la violencia sexual, la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, ‘Ley del

¹ Capodiferro Cubero, D. (2018). *La configuración legal de la autonomía universitaria en el ordenamiento español. 1. El reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria y su interpretación*. En J. C. Gavara de Cara (Ed.). *La autonomía universitaria: un reconocimiento constitucional entre la aplicación práctica y la configuración legislativa* (pp. 25-28).

² En la UAB: Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la UAB. Art. 5.

³ Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introdujo la responsabilidad de la PJ. Anteriormente prevalecía el aforismo *societas delinquere non potest*, por lo cual dicha responsabilidad no existía, pudiéndose, a pesar de ello, imponer penas accesorias.

⁴ Circular 1/2023, de 29 de marzo, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Apartado 16.

⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art.31 bis.1. a) y b): Contempla dos vías de imputación de la responsabilidad penal: (a) comisión del delito en nombre o por cuenta de la PJ, en beneficio directo o indirecto de la empresa; (b) incumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control, es decir, contempla la *culpa in vigilando* (modelo de autorresponsabilidad).

La pena que podrá enfrentar la PJ es la de multa de seis meses a dos años y, si se da una situación concorde con las reglas del art. 66 bis CP, las estipuladas por los apartados b) a g) del art. 33.7 CP. De acuerdo con lo señalado en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art.184.5.

solo sí es sí') reforzó la obligación de prevención, supervisión, vigilancia y control de las PJs⁶, en respuesta a la necesaria protección de la integridad moral y sexual de quienes interactúan y forman parte de dichas entidades. Por tanto, el incumplimiento de medidas preventivas, o la no implementación de protocolos efectivos contra el acoso sexual, podría derivar en la responsabilidad penal de la PJ⁷.

Por otro lado, la agresión sexual⁸ presenta particularidades que la hacen incompatible con la naturaleza de las PJs. Ello se debe a que la imputación penal de las PJs requiere de la concurrencia de elementos como el beneficio derivado del delito o la comisión del mismo en el ámbito de las actividades sociales de la organización. Dichos presupuestos difícilmente se cumplen ya que el tipo penal responde a conductas que no guardan conexión funcional con una estructura o finalidad corporativa. Por ello, este delito no se puede atribuir a la estructura organizativa de la PJ, no siendo reprochable penalmente ante la misma.

A pesar de todo ello, las universidades públicas forman parte del sector público institucional, como así lo indican tanto la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, como la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al dictaminar el ámbito subjetivo que abastan, en sus respectivos arts. 2.2.c⁹.

Esto es relevante puesto que el art. 31 quinquies del CP excluye de la posibilidad de responder penalmente a las administraciones públicas institucionales y territoriales, calificación que encaja con las características que corresponden a la universidad pública¹⁰. Sin embargo, las universidades privadas no encuadran con dicha descripción, y por ende sí

⁶ Muñoz Ruíz, J. (2024) Acoso sexual en el trabajo y responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la Ley Orgánica 10/2022, III. Responsabilidad penal de la persona jurídica en cuyo ámbito se produce el acoso. *Estudios de Deusto Revista de Derecho Público*, 72/1, 229-270.

⁷ Fernández Teruelo, J. (2023). 'La promoción de un nuevo modelo de responsabilidad penal de la persona jurídica como mecanismo de control de focos de riesgo derivados de conductas ajenas a su actividad e interés y su incompatibilidad con el contenido del art. 31 bis 1º CP.' *La ley compliance penal*, (14).

⁸ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Arts. 178 y ss.

⁹ Véase: STS, de 10/07/2019. RES:1029/2019; REC: 3373/2018. FJ 4º: '*Por ello, si bien la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, no las caracterizan formalmente como Administración Pública, es indudable que la actuación de las universidades públicas está en su conjunto sujeta al régimen jurídico público del que aquí hemos ofrecido sólo algunos ejemplos.*'

¹⁰ Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas, conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la LO 1/2015 (FIS-C-2016-00001). Apartado 4.

que podrán resultar penalmente responsables, ya que constituyen una PJ cuya exclusión de responsabilidad no se prevé por el CP.

Aún así, cabe la posibilidad de que la institución privada no deba responder penalmente a través del establecimiento del compliance program¹¹, que junto con la elusión fraudulenta del mismo y el establecimiento de un organismo de vigilancia que actúe con la debida diligencia en el cumplimiento de la tarea de supervisar el funcionamiento y cumplimiento de dicho modelo, se constituye como causa de exención de responsabilidad penal de la PJ¹².

En síntesis, las universidades públicas no son susceptibles de resultar responsables penalmente, y las privadas sí, en medida en que no cumplan con las causas de exención previstas en el art. 31 bis. del CP¹³.

Una vez observado el régimen de responsabilidad penal, regresemos a la LOSU para desgranar algunos aspectos de interés. Para empezar, su art. 3 dictamina que la universidad debe llevar a cabo sus funciones en el régimen de autonomía, remitiendo así al art. 27 de la Constitución Española (CE), que consagra dicha autonomía universitaria y establece que ésta se regirá por los términos establecidos por ley.

Asimismo, según sus arts. 2.3 y 43, las universidades deben garantizar un entorno académico y laboral inclusivo y libre de acoso y discriminación, respetando los derechos fundamentales y el fomento de la equidad e igualdad. A tal fin, es necesario que aseguren la prevención y gestión de conductas ilícitas como lo sería el acoso sexual.

En concreto, el art. 43 establece la obligación de contar con unidades de igualdad y diversidad, responsables de coordinar, asesorar y evaluar la incorporación transversal de

¹¹ Dopico Gómez-Aller, J. (2024) *La responsabilidad penal de las personas jurídicas, V. Compliance y exención de responsabilidad*. En N. J. de la Mata Barranco, J. Dopico Gómez-Aller, J. A. Lascaraín Sánchez & A. Nieto Martín (Eds.), *Derecho penal económico y de la empresa*, segunda edición (pp. 196-199). Dykinson. Remite al art. 31 bis.5 CP, que establece las exigencias de la elaboración y contenido del compliance program.

¹² Dopico Gómez-Aller, J. (2024) *La responsabilidad penal de las personas jurídicas, V. Compliance y exención de responsabilidad*. En N. J. de la Mata Barranco, J. Dopico Gómez-Aller, J. A. Lascaraín Sánchez & A. Nieto Martín (Eds.), *Derecho penal económico y de la empresa*, segunda edición (pp. 195-196). Dykinson.

¹³ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art.31 bis: 2. Exención cuando el delito es cometido por las personas contempladas en el art. 31 bis.1 a); y 4. Exención cuando el delito es cometido por las personas contempladas en el art. 31 bis.1 b)

políticas de igualdad y antidiscriminación. Además, estas unidades deben ofrecer apoyo psicológico a toda la comunidad universitaria. En cuanto a la unidad de igualdad, serán los estatutos de la universidad los que establezcan su régimen de funcionamiento.

Estas medidas se complementan con la defensoría universitaria, que vela por los derechos de estudiantes, personal docente y administrativo, asegurando el respeto a sus libertades en un marco de independencia y confidencialidad.

Tales disposiciones no solo guardan la pretensión de prevenir y gestionar conductas ilícitas como el acoso sexual, sino también de garantizar que las universidades dispongan de herramientas eficaces para atender estas situaciones. Al definir el régimen de funcionamiento de estas unidades en sus estatutos, cada universidad adapta las medidas a sus particularidades, reforzando su papel como instituciones comprometidas con la igualdad, la inclusión y la seguridad de su comunidad.

Dichas obligaciones, a su vez, se fundamentan y complementan con ayuda de normativas como la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y, como ya se ha analizado anteriormente, la Ley del solo sí es sí, que destacan la importancia de establecer protocolos para prevenir, detectar y sancionar la violencia o discriminación en entornos como el académico y laboral¹⁴.

Se procede ahora a centrar el análisis en el ámbito de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), universidad que servirá como modelo de referencia para examinar la aplicación práctica de la normativa universitaria en materia de acoso y agresión sexual.

Al situarse la referida institución en territorio catalán (más concretamente en Bellaterra, Barcelona), le es de aplicación, además de la ya mencionada LOSU, la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, que junto con el Estatuto de Autonomía de Cataluña

¹⁴ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: Art. 4. Investigación y datos; Art. 18. Responsabilidad institucional de detección de las violencias sexuales; Artículo 19. Detección y respuesta en el ámbito educativo.; Art. 49. Información y acompañamiento en el ámbito judicial.; Art. 59. Colaboración para una intervención coordinada. + LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

regula el uso y creación de sus estatutos internos¹⁵, mediante los cuales se establecen las normas de funcionamiento que abarcan su ámbito de actuación.

Los estatutos de la UAB vigentes son los aprobados por el Acuerdo GOV/62/2025, de 11 de marzo. Estos establecen la función del Consejo de Gobierno¹⁶ de elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta ante la violencia¹⁷, regulan la Unidad de Igualdad¹⁸ y exaltan la justicia como principio de actuación¹⁹, lo que en su conjunto demuestra el objetivo de la universidad de implementar un sistema equitativo, difícil de desestabilizar por dinámicas de abuso de poder, y seguro para la comunidad universitaria.

Además, se muestra la pretensión de erradicar la violencia estructural de género²⁰ de la institución, al establecer como principios rectores la igualdad y diversidad en sus políticas,

¹⁵ Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, arts. 3, 38 y 43; Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, arts. 102 y 103; Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, art. 172.1. Los estatutos deben ser aprobados por la Generalitat, previo control de legalidad, y publicados por el DOGC con tal de que entren en vigor.

¹⁶ Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la UAB. Secció segona. 'El Consell de Govern'. Art.49: Naturalesa.

¹⁷ Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la UAB. Art. 52.k.

¹⁸ Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la UAB. Art. 31. La Unitat d'Igualtat i de Diversitat

¹⁹ Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la UAB. Art. 2. Principis d'actuació.

²⁰ Merino Obregón, R. (2019). La comprensión de la violencia de género como injusticia estructural. *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, (14), 291-308. La injusticia estructural, concepto que nace de la teoría de Iris Marion Young, constituye un agravio producto de la acción colectiva, y se da de forma normalizada. Se afirma que la violencia de género no se sustenta únicamente en actos individuales, sino también en estructuras sociales que perpetúan la discriminación injusta. La cultura puede reforzar la subordinación femenina, provocando desigualdad entre géneros a la hora de acceder a recursos o relacionarse. En consecuencia, no se puede pretender erradicar la violencia de género si no se establecen cambios estructurales en, por ejemplo y como es el caso, diversas instituciones donde se llevan a cabo dichas interacciones sociales.

aplicar en las actividades y funciones la perspectiva de género²¹ e interseccional²² y al trabajar activamente la prevención de violencias machistas²³.

A su vez, regula cuestiones sobre los procedimientos disciplinarios internos, como la atribución de la gestión de los procedimientos de los expedientes disciplinarios a la Unidad de Inspección de Servicios²⁴, la función del rector o rectora de adoptar decisiones relativas al régimen disciplinario respecto de personal concreto²⁵ y el régimen disciplinario.

En relación al régimen disciplinario, se establece que será de aplicación el correspondiente a la normativa vigente para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios²⁶ y para el personal académico, aunque se determina que es el rector quien toma en un principio las decisiones relativas al régimen disciplinario del personal académico propio²⁷, y el correspondiente a la normativa vigente y de desarrollo que apruebe el Consejo de Gobierno en el caso de los estudiantes²⁸.

Con respecto a la normativa interna, son destacables la Guía básica de los derechos de las mujeres en situación de violencia machista en la UAB²⁹, elaborada por el Observatorio para

²¹ Facio, A. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*. En A. Facio & L. Fries (Eds.), *Género y derecho* (29-46). Santiago de Chile, La Morada. La perspectiva de género consiste en un enfoque que se debe aplicar para entender las relaciones de poder y diferencias sociales y culturales basadas en el género, y que se contrapone al androcentrismo al permitir analizar los distintos tipos de violencia de género desde la mirada femenina y masculina no androcéntrica. Para que dicha perspectiva de género pueda ser introducida en el ámbito del derecho se debe destituir la mirada del género masculino como modelo de lo humano.

²² AWID - Association for Women's Rights in Development. (2004). *Interseccionalidad. Género y Derechos* (Derechos de las mujeres y cambio económico, No. 9). Toronto: AWID. La interseccionalidad se basa en realizar una análisis conjunto de la combinación de identidades que afecta a un mismo sujeto y conforma su experiencia, ya que no debemos percibir dichas características de forma separada sino interdependiente la una de la otra en el seno de la composición de vivencias del individuo. De esta manera se abordan distintas discriminaciones para comprenderlas y poder combatir las, sin descontar factores que se influyen el uno al otro o tenerlos en cuenta, erróneamente, de manera independiente.

²³ Estatuts de la UAB. Art. 6. Igualtat i diversitat.

²⁴ Estatuts de la UAB. Art. 32. La Unitat d'Inspecció de Serveis

²⁵ Estatuts de la UAB. Art. 61.n)

²⁶ Estatuts de la UAB. Art. 138.4.

²⁷ Estatuts de la UAB. Art. 113.2. y .3

²⁸ Estatuts de la UAB. Art. 136.

²⁹ Guia bàsica dels drets de les dones en situació de violència masclista a la UAB. Elaborada per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. Segona edició: juliol de 2021, revisada i actualitzada.

la Igualdad, el V Plan de acción para la igualdad de género en la UAB³⁰, las Normas de Convivencia³¹ (que serán tratadas más adelante) y el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, y la violencia machista³² (en adelante, ‘el Protocolo’).

En primer lugar, los derechos recogidos en la guía referenciada se dirigen especialmente a las víctimas que han padecido violencia machista en el ámbito de la pareja, a excepción de una indemnización, expedida por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias a mujeres residentes en Cataluña, que cubre la violencia machista física, psicológica, sexual o económica, en base a la Ley 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista³³ (en adelante, Ley 5/2008), que es autonómica catalana.

Podemos decir, en consecuencia, que los derechos a los que las víctimas de violencia machista pueden acogerse dentro de la universidad, cómo serían becas y ayudas para estudiantes o excedencias para trabajadoras, se fundamentan en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género³⁴ (en adelante LO 1/2004), que es de aplicación estatal, debiéndose acreditar la violencia machista en el ámbito de la pareja para que se pueda optar a estos.

Para optar a dichos derechos se debe acreditar la violencia machista en el ámbito de la pareja. Cabe destacar que, fuera de la vía judicial, es posible hacerlo de todos modos, pero no se prevé en la guía que haya ningún servicio en el campus de la UAB con la potestad de elaborar un informe a estos efectos. En cambio, sí que se señalan varios recursos dentro de la institución, que ofrecen servicios a las víctimas como el de asesoramiento o la atención

³⁰ V Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona. Sexenni 2024-2030 (I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral- I PIGML) (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024).

³¹ Normes de convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2023). En consonancia con lo establecido por la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

³² Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista (aprobat per l'Acord del Consell de Govern de 7 de novembre de 2018, modificat per acord de 14 de desembre de 2022).

³³ Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

³⁴ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

psicológica, y que son: El Observatorio para la Igualdad, la Unidad de Psicogénero, el Servicio Asistencial de Salud y el Servicio de Seguridad y Vigilancia.

En cuanto al V Plan de acción para la igualdad de género en la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno, en su apartado séptimo, que expone una serie de objetivos y medidas, se observa un subapartado sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, género, identidad o expresión de género, en el cual se proponen los objetivos de difundir los protocolos y recursos en materia de violencias de género, visibilizar, sensibilizar y prever situaciones de violencia machista, garantizar el acompañamiento y soporte a las personas que han padecido de acoso y mejorar los instrumentos de actuación y abordaje de las situaciones de violencia machista.

El Protocolo, además de fundamentarse en la LO 1/2004 y otras normativas destacables en cuestión de género como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979³⁵ (CEDAW), o la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres³⁶ (en adelante Ley 17/2015), también lo hace en la Ley 5/2008³⁷, aplicando el concepto de violencia machista observado por esta³⁸.

Como consecuencia de cimentarse en las normativas citadas el Protocolo contempla la violencia sexual y, por ende, el delito de agresión sexual, que no se detalla en el título que lo bautiza³⁹, siempre que el sujeto activo sea hombre y el sujeto pasivo sea mujer, con independencia de la relación que pueda existir o no entre ambos.

A los efectos del presente trabajo dicho Protocolo es esencial, por lo cual procede destacar algunos aspectos de interés.

³⁵ Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

³⁶ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁷ En el preámbulo del Protocolo se detalla la normativa sobre la cual se fundamenta.

³⁸ Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Art. 3.a).

³⁹ En el título del protocolo leemos: *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masculista*. Como se ha analizado, dentro de violencia machista se observa la agresión sexual de hombres hacia mujeres, pero se debe ser consciente de que el Protocolo se asienta en la definición de violencia machista observada en la Ley 5/2008 para saber qué ámbitos específicos se abordan por la misma.

El mencionado documento tiene como propósitos, entre otros, prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y violencia machista entre miembros de la comunidad universitaria, establecer pautas de actuación ante la denuncia de las conductas que pretende combatir, instaurar medidas preventivas o correctoras, de ser ello necesario, e implantar medidas de soporte y acompañamiento a los perjudicados⁴⁰. A tal fin, establece un marco de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y la violencia machista que se den en dentro del ámbito que le compete a la UAB.

Cuando hablamos del ámbito de la UAB debemos hacer alusión al art. 4⁴¹, que nos indica que se extiende a cualquier situación que acontezca dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la universidad, en la que se encuentren implicados miembros de su comunidad.

En relación con la prevención, esta se concibe como la vía para erradicar las conductas perseguidas. Así, el art. 6 establece medidas para dar a conocer el Protocolo, de sensibilización e información, para que los miembros de la Comisión Técnica Asesora (CTA)⁴² estén adecuadamente formados, de elaboración y publicación de informes y de priorización en los concursos de la contratación de empresas que cuenten con protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El art.7 señala la obligación de la universidad de garantizar un acompañamiento y apoyo adecuado para las víctimas, a través de algunos de sus servicios y unidades. Se especifican los principios de actuación que rigen el procedimiento administrativo iniciado a través de denuncia en el art.8, como serían el principio non bis in idem, el de confidencialidad o el de protección de la dignidad de las personas implicadas. El art. 8 prevé los derechos de denunciante y denunciado, como serían, para ambos, ser citados y escuchados y estar acompañados de asistencia letrada a lo largo de todo el proceso.

⁴⁰ Protocolo. Art. 2, sobre las finalidades, que se complementa con el Art. 1, que dictamina los compromisos de la UAB.

⁴¹ Protocolo. Art. 4, que dictamina el ámbito de aplicación.

⁴² Protocolo. Art. 5 (...) *Comisión Técnica Asesora (CTA): órgano colegiado de carácter estable que ejerce las funciones descritas del presente protocolo.*

También se regula el proceso en sí, que se incoa con la interposición de denuncia dirigida al rector o rectora, y culmina con el archivo y custodia del expediente por parte del Gabinete Jurídico, a través de los arts. 10 y siguientes. Al respecto del proceso el art.12 regula las posibles diligencias de ordenación, que debe ordenar la CTA. En el art.14 se observan las posibilidades que tiene el rector o rectora a la hora de resolver, y de entre estas algunas de las posibles medidas correctoras y protectoras que se pueden adoptar, y en el art.13 se prevé la posibilidad de adoptar medidas cautelares. En el art.16, además, se interpone la obligación de seguimiento y evaluación continua del caso.

El órgano clave para la aplicación de este protocolo es el Observatorio para la Igualdad, aunque entran en juego otros responsables, que son: la CTA, el rector o rectora y el secretario o secretaria general⁴³. Se prevé en el texto que el citado Observatorio acoja, asesore y acompañe a las víctimas, se encargue de la coordinación entre los servicios y unidades adecuados, elabore un informe anual sobre las denuncias presentadas y las medidas que se han adoptado a partir de estas, el director o directora de este forma parte de la CTA, acoger denuncias a través de su Registro, con la inscripción posterior en el Registro General de la UAB, y efectuar el seguimiento de los casos en los que haya intervenido.

En cuanto a la CTA, esta se integra por la directora del Observatorio para la Igualdad, quien ejerce la presidencia; el jefe del Gabinete Jurídico, que actúa como secretario o secretaria; el jefe del área de Prevención y Asistencia; y un trabajador de la UAB con experiencia en la prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia machista debidamente designada⁴⁴. El personal señalado se encuentra bajo formación continua⁴⁵. Además, de ser necesario, podrá ser asistida por psicólogo especialista en la materia.

Este órgano colegiado debe reunirse al menos una vez al año con los delegados de Prevención y la Gerencia para evaluar la aplicación del Protocolo, evaluar las medidas implementadas y, si es necesario, proponer mejoras o modificaciones. Estas conclusiones son recogidas y remitidas al Observatorio para la Igualdad a fin de que sean incluidas en el informe anual del Protocolo.

⁴³ Protocolo. Art. 5.

⁴⁴ Protocolo. Art. 5.

⁴⁵ Protocolo. Art. 6. d)

En el proceso, tiene la potestad de acceder a la documentación del caso a pesar de la confidencialidad⁴⁶, la persona investigadora⁴⁷ después de valorar la denuncia le propone que decida entre distintas alternativas, como serían el inicio del procedimiento disciplinario, la continuación de la investigación o la denuncia de los hechos que motivan la denuncia ante el Ministerio Fiscal⁴⁸, ordena la práctica de diligencias de investigación, puede proponer al rector o rectora la adopción de medidas cautelares⁴⁹, remite el informe final al rector o rectora⁵⁰ y, actualmente, si se incoa el proceso a través de la CIRCA, se le derivan a la CTA los casos de acoso sexual para su investigación técnica, o sea para la elaboración de informe técnico que remitiría a la CIRCA para que esta segunda ratifique o no las medidas propuestas⁵¹.

El Protocolo asegura a las víctimas la posibilidad de acceder a una red de recursos de apoyo y a canales de denuncia efectivos, en los que la incoación del procedimiento tenga un recorrido, la resolución eficaz del caso a través de la vía administrativa y la prevención de conductas indeseables pasadas y futuras, y establece garantías para el proceso y para los afectados por el mismo. Tales garantías son concordes, cabe señalar, con el Código Ético de la UAB.

1.2. El Servicio de Igualdad de la UAB

Las universidades deben cumplir con la obligación de contar con unidades de igualdad y diversidad⁵², responsables de coordinar, asesorar y evaluar la incorporación transversal de políticas de igualdad y antidiscriminación. Aunque dicho requisito se estableció por la LOSU en 2023, lo cierto es que la UAB ya contaba desde 2005 con el Observatorio para la Igualdad.

Igualmente, en 2024 se creó la unidad básica sin personalidad jurídica denominada Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB⁵³ (en adelante, ‘Servicio’), dirigida a los miembros de la comunidad de la UAB y dedicada a desarrollar planes de acción, realizar estudios diagnósticos, proporcionar acompañamiento específico, asesoramiento y soporte y realizar tareas de sensibilización.

⁴⁶ Protocolo. Art. 8.3

⁴⁷ Protocolo. Art. 10.3

⁴⁸ Protocolo. Art. 11

⁴⁹ Protocolo. Art. 13

⁵⁰ Protocolo. Art. 14

⁵¹ Protocolo. Disposición transitoria.

⁵² Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Art 43.2. y .3

⁵³ Estatuts de la UAB. Art. 31. La Unitat d'Igualtat i de Diversitat

De acuerdo con el Reglamento del Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB⁵⁴, aprobado por el Consejo de Gobierno con informe favorable del Gabinete Jurídico⁵⁵, dicho Servicio se estructura en dirección, unidades técnicas de gestión necesarias para cumplir sus objetivos⁵⁶ y unidad de administración, además de contar con un Consejo Asesor como órgano consultivo.

Funcionalmente, guarda dependencia con la estructura de gobierno de la universidad y orgánicamente con la Gerencia. Quienes lo gestionan son la jefa del Servicio, que depende del equipo de gerencia competente, los responsables de las unidades técnicas y el responsable de la unidad administrativa.

La jefa del Servicio se encarga, entre otras cosas, de la dirección técnica del servicio, la ejecución de políticas de igualdad, la propuesta de objetivos estratégicos, la implementación de planes de igualdad y la representación del Servicio⁵⁷. Los responsables de las unidades técnicas y de la unidad administrativa, en cambio, cumplen con funciones planificadoras y de supervisión de proyectos, deben atender sugerencias y reclamaciones, elaborar informes, gestionar información y documentación, dirigir los equipos de trabajo, coordinarse con otras unidades y garantizar la actualización de los procesos y normativas⁵⁸.

Puede ser usuario del Servicio tanto alguien interno, como sería un profesor o estudiante, como alguien externo, que sería cualquier entidad que requiera asesoramiento⁵⁹. Ser usuario te dota de derechos como obtener información y asesoramiento sobre los recursos disponibles

⁵⁴ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024)

⁵⁵ De esta manera se dota a la regulación de la Unidad de Igualdad y Diversidad de legitimidad institucional.

⁵⁶ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 9

⁵⁷ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 5 y 6

⁵⁸ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 7 y 8

⁵⁹ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 10

o recibir el servicio que se ofrece en las condiciones establecidas⁶⁰, y simultáneamente de deberes, como cumplir las normas del Servicio⁶¹, ante el incumplimiento de los cuales se pueden exigir responsabilidades. La Comisión de Personas Usuaras se constituye como el órgano encargado del seguimiento y evaluación de los servicios prestados.

Dicho Servicio es el órgano de referencia para la aplicación del Protocolo, ya que proporciona asesoramiento y acompañamiento a las partes afectadas y facilita la derivación a otros servicios especializados de ser necesario⁶². Además, no actúa tan solo cuando se presenta una conducta de las que pretende proteger el Protocolo a la comunidad universitaria, sino que también actúa en la vertiente de la prevención observada por el mismo⁶³, realizando estudios diagnósticos y mediante la sensibilización⁶⁴.

Los mecanismos reglados por los que se puede reclamar la intervención del Servicio són: la interposición de solicitud de intervención activadora del protocolo, el contacto directo a través de mensaje o llamada o la derivación del caso por parte de agentes dispersos en el campus⁶⁵.

Debe prestar a los sujetos afectados por el procedimiento administrativo-sancionador acompañamiento psicológico⁶⁶, acoger, acompañar y dar soporte⁶⁷ en la activación del Protocolo, elaborar un informe anual de denuncias presentadas y medidas adoptadas que deberá presentar al Claustro⁶⁸, coordinar los servicios y unidades adecuados para el abordaje

⁶⁰ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 11

⁶¹ Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 12

⁶² Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2024) Art. 3

⁶³ Protocolo Art. 1. Compromisos de la Universitat Autònoma de Barcelona.

⁶⁴ Anexo 2. Pregunta 18.

⁶⁵ Anexo 2. Pregunta 8.

⁶⁶ Protocolo. Art. 4.2.

⁶⁷ Protocolo. Art. 7. Mesures de suport.

⁶⁸ Protocolo. Art. 5. Òrgans i unitats responsables

del caso, efectuar el seguimiento de casos en los que haya intervenido⁶⁹ y hacerse cargo de conductas sexistas no significativas de acoso⁷⁰.

El Servicio de Igualdad y Diversidad absorbió en septiembre de 2024 al Observatorio para la Igualdad, asumiendo sus funciones consistentes en realizar el análisis diagnóstico y evaluación de las políticas implementadas por el mismo Servicio, entre las cuales se incluye la gestión del cumplimiento de normativa como el Protocolo.

1.3. La incoación del proceso: Procedimiento interno de denuncia y activación del protocolo para casos de acoso sexual y/o agresión sexual

El primer paso para examinar la iniciación del procedimiento administrativo es saber si la posible comisión de los delitos de acoso sexual y agresión sexual tiene la capacidad de materializarse en una acción ante la universidad.

Como se ha venido observando, la normativa que regula dicha cuestión en la UAB es, en esencia, el Protocolo. Se debe estudiar el encaje de dichos delitos en las definiciones que proporciona el mismo en su art. 3, para determinar si este coincide o diverge de la regulación penal de ambos tipos, ya que de ello dependerá la intervención o no de la UAB.

Cabe mencionar que el Protocolo se aplica ante las conductas definidas en su art.3 si se producen por medios verbales, presenciales o electrónicos⁷¹.

Sobre el marco penal, ambos delitos tienen como bien jurídico protegido la libertad sexual⁷², que se constituye como precisión del derecho a la libertad, concretada en el derecho a decidir

⁶⁹ Protocolo. Art. 16. Seguiment

⁷⁰ Protocolo Art. 11. Actuacions per determinar les conductes.

⁷¹ Protocolo. Art. 4. Àmbit d'aplicació: 4.1. Àmbit d'aplicació material.

⁷² Sabemos, gracias a nuestra memoria histórica, que siempre han existido delitos adversos a la libertad sexual; Sin embargo, este concepto aparece por primera vez de forma expresa en la legislación española tras la publicación de la Ley Orgánica 3/1989, de 21 de junio, de actualización del CP (modifica la redacción de varios arts. con el fin de sustituir «honestidad» por «libertad sexual» y «deseos deshonestos» por «deseos sexuales».).

Dicha ley supuso la sustitución de la tutela de la 'honestidad', figura observada dada la concepción del sexo vinculado a la moral que se ligaba al rol de la mujer (Hernández, 2021) por la de la 'libertad sexual'. A pesar de ello, la libertad sexual no se consolidó como bien jurídico protegido hasta la entrada en vigor del CP de 1995, que estructuró los 'delitos contra la libertad e indemnidad sexuales' como una categoría autónoma y específica.

sobre la propia sexualidad⁷³. En consecuencia, el hecho de ser involucrados en actos o situaciones sexuales en contra de nuestra voluntad constituye delito⁷⁴. Tales transgresiones están tipificadas en el Libro II, Título VIII, del CP, y de entre ellas se encuentran reguladas la agresión sexual y el acoso sexual⁷⁵.

La reforma del CP de 1995 que más afectó a ambos delitos fué la establecida por la Ley del solo sí es sí⁷⁶, que, por lo que interesa, subsumió el delito de abuso sexual en el tipo de la agresión sexual, y reguló la constatación de la ausencia de consentimiento⁷⁷.

En primer lugar, el Protocolo comprende como violencia sexual aquel acto contrario a la libertad sexual y dignidad personal, que se produzca aprovechándose de un contexto o creando condiciones que impongan prácticas sexuales sin mediar consentimiento ni voluntad de la mujer⁷⁸.

⁷³ El derecho a decidir sobre la propia sexualidad se puede ver vulnerado desde una vertiente negativa o positiva. De la Rosa Cortina, J. M. (2019). *Bien jurídico protegido y delitos contra la libertad e indemnidad sexual* [Ponencia]. Fiscalía General del Estado. ‘*El bien jurídico libertad sexual se protege específicamente en su vertiente negativa, esto es, exclusivamente en la medida en que se involucre a una persona en un comportamiento sexual no deseado (libertad sexual negativa). La protección frente a comportamientos que impidan a la víctima llevar a cabo un comportamiento sexual con otra persona consiente o en solitario (libertad sexual positiva) tendría lugar a través de los tipos comunes protectores de la libertad y seguridad.*’

Además, cabe mencionar que dentro de la esfera de la violencia sexual se puede observar, a su vez, la desprotección de la indemnidad sexual, que tutela el derecho al correcto desarrollo de la sexualidad. Así lo indica la Circular 1/2023, de 29 de marzo, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre: 3. *Modificación de la rúbrica del título VIII del libro II del Código Penal: La disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, ha modificado la rúbrica del título VIII del libro II del Código Penal, pasando a denominarse «Delitos contra la libertad sexual», suprimiendo así la anterior referencia a la «indemnidad sexual». (...)*

⁷⁴ Ragués i Vallès, R. (2023). Delitos contra la libertad sexual. En J.M. Silva (Ed.), *Lecciones de derecho penal: Parte especial*, 135-164. Atelier.

⁷⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Arts.178-180 para las agresiones sexuales; Art. 184 para el acoso sexual.

⁷⁶ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

⁷⁷ García Sánchez, B. (2023). ‘La nueva concepción de la libertad sexual en la ley del «solo sí es sí» y su problemática aplicación retroactiva.’ *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (30), 113-163.

⁷⁸ Protocolo. Art. 3, Definicions. 3.2. Conductes de violència masclista: *Partint de la definició de les formes de violència masclista de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol es pot activar davant l'aparició d'alguna de les conductes següents: (...) c) Violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi haig entre la dona i l'agressor o agressors.*

En el CP la agresión sexual se compone de: tipo básico (art. 178), delito de violación (art. 179), modalidades agravadas (art. 180) y tipo atenuado (art. 178.4).

El tipo básico hace referencia a actos que se realicen dolosamente⁷⁹ atentando contra la libertad sexual sin mediar consentimiento de la víctima⁸⁰. Establece que serán siempre agresión sexual los actos con contenido sexual que se lleven a cabo empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o vulnerabilidad, y los ejecutados sobre personas privadas de sentido, que tengan anulada por cualquier causa su voluntad o en abuso de situación mental.

El delito de violación consiste en el acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o introducción de miembros corporales u objetos por vía vaginal o anal, sin mediar consentimiento.

En cuanto a las modalidades agravadas, se establecen sobre cuatro supuestos: agresiones (tipo básico), agresiones con violencia o intimidación, violación, y violación con violencia o intimidación⁸¹. Así, tales actos serán agravados si cumplen alguna de las circunstancias previstas por el art.180.1, siempre que no se hayan empleado para la construcción del tipo penal⁸². El tipo atenuado se aplica cuando no medie violencia ni intimidación, ni la víctima tuviera anulada su voluntad ni concurren las circunstancias del art. 180.

La formulación de violencia sexual que realiza el Protocolo y el tipo penal de agresión sexual se alinean conceptualmente al observar la ausencia de consentimiento como elemento principal que caracteriza la conducta reprochable. Sin embargo, el Protocolo contempla contextos o condiciones con las que directa o indirectamente se imponga la práctica sexual, lo

⁷⁹ El tipo únicamente admite la comisión dolosa, siendo inobservable la modalidad imprudente. Asimismo, cabe mencionar que la configuración típica de la agresión sexual no incorpora como elemento subjetivo del tipo el ánimo libidinoso, es decir, lo relevante es que la acción en sí misma sea de contenido sexual y se perpetúe con falta de consentimiento de la víctima, sin tener en cuenta la existencia o no de finalidad sexual subjetiva del sujeto activo.

⁸⁰ Se entiende que hay consentimiento cuando se presentan actos manifiestos que expresan clara voluntad. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 178.1.

⁸¹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 180.1, primer párrafo, el cual hace referencia, respectivamente, a los arts.178.1, 178.3, 179.1 y 179.2.

⁸² Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art.180.1, último párrafo, se remite al art.8.4. del mismo CP: *‘Los hechos susceptibles de ser calificados con arreglo a dos o más preceptos de este Código, y no comprendidos en los artículos 73 a 77, se castigarán observando las siguientes reglas: 4.ª En defecto de los criterios anteriores, el precepto penal más grave excluirá los que castiguen el hecho con pena menor.’*; De esta manera se asegura el cumplimiento del principio ‘non bis in idem’.

que comporta que se exalte la perseguibilidad de la creación de un ambiente estructuralmente coercitivo que conduzca a la culminación del acto.

En este sentido, el Protocolo es más genérico que el CP, permitiendo activar mecanismos internos en supuestos en los que la configuración probatoria no logra incardinar el tipo penal, o simplemente el hecho no reviste la especial gravedad exigida por el ámbito penal⁸³.

En segundo lugar, el Protocolo concibe el acoso sexual como aquel comportamiento no deseado verbal o no o físico de carácter sexual, que atente o pretenda atentar contra la dignidad y libertad de una mujer o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto para la misma⁸⁴.

El acoso sexual está regulado por el CP en su art. 184, y se conforma del tipo básico y de sus modalidades agravadas.

El tipo básico castiga el acoso entre iguales. Establece como delictiva la solicitud de favores sexuales a través de actos reiterados de connotación sexual que incordian a la víctima⁸⁵. Tales hechos deben acontecer en el seno de una relación continuada o habitual (como serían la docente y la laboral), y ser generadores de una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante⁸⁶.

Los tipos cualificados giran en torno a la idea del acoso del superior. El art. 184.2 cualifica el acoso sexual cuando el sujeto activo se ha prevalido de una situación de superioridad jerárquica, laboral o docente, si la víctima estaba sujeta a su guarda o custodia, o si le había anunciado⁸⁷ el causarle un mal vinculado con las expectativas que esta tuviera sobre la

⁸³ Villegas Fernández, J. M. (2009). ¿Qué es el principio de intervención mínima? *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, (23), 1-10. El derecho penal se rige por el principio de intervención mínima, ello comporta que constituye última ratio en base al principio de proporcionalidad.

⁸⁴ Protocolo. Art. 3, Definicions: 3.1. a) *S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humulant, ofensiu o molest (article 5.b) de la Llei 5/2008, modificat per la Llei 17/2020).*

⁸⁵ Muñoz Conde, F. (2023). Derecho Penal. Parte especial. 25a Edición, revisada y puesta al día con la colaboración de Carmen López Peregrín (p. 1). Tirant lo Blanch.

⁸⁶ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art.184.1.

⁸⁷ Dicho anuncio dirigido a la víctima debe producirse de forma clara y seria.

relación entre ellos⁸⁸. En cambio, el art. 184.4 agrava el tipo si la víctima se encuentra en situación de especial vulnerabilidad⁸⁹.

El Protocolo y el tipo penal pretenden proteger la libertad sexual, sin embargo, el primero especifica que busca preservar también la dignidad de la víctima. Por otro lado, el Protocolo no entra a detallar qué tipo de relación debe haber entre sujeto activo y pasivo.

Sobre el principio de intervención mínima del ámbito penal, es ilustrativo el Auto de la Audiencia Provincial de Barcelona 222/2024, de 4 de marzo⁹⁰, que declara: *‘No corresponde a la jurisdicción penal llevar a cabo valoraciones de tipo ético sobre conductas no delictivas, sin perjuicio de que en el ámbito administrativo universitario puedan adoptarse las medidas que correspondan fundamentadas en criterios de ética o deontología profesional. Hay que tener en cuenta que los criterios que sobre la existencia de situaciones de acoso sexual puedan contenerse en los Protocolos de detección y actuación en vigor en centros docentes, administraciones y empresas no tienen porqué ser coincidentes con los que informan la jurisdicción penal.’*

De esta manera, se recuerda que la potestad de actuación de la institución universitaria difiere de la jurisdicción penal, y que la activación del Protocolo universitario puede no responder a conductas que alcancen los requisitos exigidos por el tipo penal. Así, se reafirma la subsidiariedad del Derecho Penal respetando su sentido de última ratio.

En definitiva, el Protocolo permite la intervención de la UAB incluso si los hechos no revisten las características necesarias para ser típicos⁹¹. La actuación de la UAB no depende de la existencia de tipicidad penal, resultando palpable la diferencia entre el proceso penal y el ordenamiento interno de dicha institución, que al moverse en un régimen administrativo sancionador tiene más margen de maniobra. Ello permite que se puedan activar medidas en el

⁸⁸ Muñoz Conde, F. (2023). Derecho Penal. Parte especial. 25a Edición, revisada y puesta al día con la colaboración de Carmen López Peregrín (p. 1). Tirant lo Blanch.

⁸⁹ Situación de especial vulnerabilidad ya sea por razón de edad, enfermedad o discapacidad.

⁹⁰ AAP B, de 4 de marzo de 2024. RES: 222/2024, REC: 125/2024. FD 2º.

⁹¹ Terán-Carrillo, W. G. (2020). La tipicidad en la teoría del delito. *Dominio de las Ciencias*, 6 (Extra 3), 141-162.

ámbito administrativo que no prosperarían en el penal. En conclusión, el protocolo proporciona una protección más flexible que en el CP en casos de violencia de género sexual.

Ahora que ya tenemos claras las condiciones en las que se puede denunciar el acoso sexual y la agresión sexual, entremos a la cuestión de como y quién puede denunciar dichos actos.

El Protocolo prevé un único supuesto a partir del cual se pueden iniciar actuaciones, que es la interposición de denuncia dirigida al rector⁹², que debe ser presentada ante el Registro General de la Universidad o el Registro del Observatorio para la Igualdad⁹³ por la propia víctima o por cualquier otra persona de la comunidad universitaria que haya tenido conocimiento de hechos con apariencia de delito (*notitia criminis*), sin necesidad del consentimiento expreso de la agraviada.

Sin embargo, tanto el acoso sexual como la agresión sexual són delitos semipúblicos, es decir, el sujeto que tiene capacidad para instar la persecución del delito penal es el agraviado por el mismo⁹⁴, mediante denuncia o querella, debido al ámbito de intimidad que se ve afectado, salvo contadas excepciones en las que entra en juego la figura del Ministerio Fiscal⁹⁵, recogidas en el art. 191.1 del CP⁹⁶.

⁹² Protocolo. Art. 10. Iniciació d'actuacions.

⁹³ Igualmente cabe la posibilidad de que se presente ante la gestión académica de cualquiera de las facultades que integran la universidad, las unidades docentes o el rectorado. Universitat Autònoma de Barcelona. (s.f.). *Protocol contra l'assetjament*. UAB.

⁹⁴ STS, de 15/02/2002. RES: 240/2002; REC 1524/2000. FJ 2º, apartado 4º. '*Como titular del bien jurídico protegido es a la persona agraviada a quien compete, como inexcusable requisito de procedibilidad, formular la denuncia en los llamados delitos semipúblicos, como son los de agresión, acoso o abuso sexual. Se trata de una verdadera legitimatio al processum que le legitima para la iniciación y sustanciación del procedimiento, a salvo las iniciativas que puede adoptar el Ministerio Fiscal, por atribución de su Estatuto (art. 3.7º Ley 30/81) y del propio Cº Penal (art. 191.1), que no afectaron a la concreta cuestión aquí planteada porque no se querelló, al no ser necesario, ni la ofendida era menor de edad, incapaz o persona desvalida.*'

⁹⁵ Libano Beristain, A. (2011). *Los delitos semipúblicos y privados: aspectos sustantivos y procesales* (Adaptado a la reforma del Código Penal introducida por la Ley Orgánica 5/2010): (ed.). Barcelona, Spain: J.M. BOSCH EDITOR. 212-216. La autora incide en el régimen de perseguibilidad, analizando las excepciones que permiten al Ministerio Fiscal incoar el procedimiento penal, que se fundamentan en las características del sujeto pasivo del delito o en ponderación de los intereses en juego. Así, señala dificultades prácticas de ello, como la incertidumbre que genera la cuestión de si la intervención del Ministerio Fiscal debe ser subsidiaria o alternativa a la del representante legal o víctima, la omisión de la figura del guardador de hecho en la redacción del art. 191.1 CP o la ausencia de concreción del legislador en torno a la articulación de la ponderación de intereses que faculta al Ministerio Fiscal para denunciar cuando la víctima es mayor de edad, capaz y no desvalida.

⁹⁶ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 191.1. Dictamina que el Ministerio Fiscal actuará a través de la interposición de querella ponderando los intereses en presencia, sin embargo, no especifica cuáles son tales intereses. A su vez, el mismo señala que bastará con la denuncia del Ministerio Fiscal

Se evidencia en el aspecto de la perseguibilidad el contraste entre dos lógicas jurisdiccionales. El derecho penal, por un lado, se muestra más respetuoso con el principio de autonomía de la voluntad y con la salvaguarda de la intimidad de la víctima⁹⁷, limitando la iniciativa acusatoria por parte de cualquier otro sujeto, pudiendo evitar así la victimización secundaria⁹⁸ dejando que el sujeto pasivo decida sobre la judicialización de su experiencia.

A pesar de ello, una vez el proceso penal es incoado, el perdón de la víctima no tendrá la capacidad de poner fin al mismo⁹⁹. Por otro lado, el derecho contencioso-administrativo, en el procedimiento administrativo universitario, prioriza la prevención y protección del entorno universitario por sobre la voluntad individual del sujeto pasivo de incoar el procedimiento.

para incoar procedimientos penales en los que la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o desvalida. También hace mención a la capacidad para incoar el proceso del representante legal de la víctima.

⁹⁷ LIBANO BERISTAIN, A. (2011). *Los delitos semipúblicos y privados: aspectos sustantivos y procesales (adaptado reforma Código Penal L.O. 5/2010)*. J.M. BOSCH EDITOR. En dicha obra se declara que ‘En el intento de justificar la existencia de infracciones penales perseguibles a instancia de parte, cabría destacar, básicamente, dos grandes grupos de razones, en función de los concretos tipos penales en presencia: la criminalidad de bagatela; y, la salvaguarda de la intimidad de la víctima.’

⁹⁸ Iborra Marmolejo, I., Lloret Martín, P., Moret Tatay, C., Bernabé Valero, G., & Beneyto Arrojo, M. J. (2024). El impacto de la victimización secundaria en víctimas de violencia sexual: una revisión sistemática. *Anuario de Psicología*, 54(1), 29-44. Entiende la victimización secundaria como ‘aquella que las instituciones sociales y judiciales llevan a cabo hacia las víctimas dentro del procedimiento judicial’. Es decir, la víctima tras sufrir el delito puede experimentar circunstancias psicológicas negativas a través del contacto con el sistema institucional, por ejemplo ante la exigencia de relatar los hechos acontecidos en varias ocasiones o el trato que pudiera recibir de parte de algunos funcionarios.

Ello es relevante en el proceso penal, ya que cuanto más garantista menos probabilidad habrá de que la denunciante sufra de esta victimización secundaria. Partiendo de esta base resulta comprensible que el ordenamiento penal español reserve la incoación del procedimiento a la víctima en los delitos semipúblicos, pudiendo decidir la misma si se debe judicializar su vivencia y no exponiéndola a ello sin su consentimiento (por mucho que pudiera elegir si participar o no del proceso). Se pretende así minimizar el riesgo de victimización secundaria mediante el respeto a la decisión de la víctima sobre si incoar un proceso penal o no sobre el delito por el cual se ha visto agraviada.

En conclusión, que en el ámbito universitario, donde se prioriza la protección del entorno institucional, no sea necesaria la denuncia de la persona agraviada puede suponer revictimización de la misma, al exponer al sujeto pasivo del delito a la investigación interna del mismo sin su consentimiento.

⁹⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 191.2. Al que podemos sumar la ya mencionada STS 240/2002, REC 1524/2000, de 15/02/2002. FJ 2º, apartado 4to: ‘Como dijera el Auto de esta Sala de 9 de febrero de 2001 (recurso 3087/200) la víctima tiene en sus manos que se inicie el proceso con la llave de su denuncia pero no la tiene para cerrarlo, provocando su crisis anticipada, porque el perdón del ofendido no extingue la acción penal (art. 191.2 del CP).’

Es decir, los intereses en tensión son la protección institucional, por la necesidad de la universidad de garantizar un entorno académico seguro, y la autonomía de la voluntad de la víctima, que evitaría una posible afectación psicológica negativa en la misma¹⁰⁰.

El modelo de denuncia viene facilitado en los Anexos I y II del mismo Protocolo¹⁰¹, y se conforma por la solicitud de intervención de convocatoria de la CTA dirigida al rector o rectora¹⁰² y del relato de los hechos que motivan dicha solicitud¹⁰³, que deben corresponder con el ámbito material del Protocolo¹⁰⁴.

Este escrito lo evalúa la persona designada como investigadora, una vez el procedimiento haya sido iniciado de oficio por el rector¹⁰⁵ mediante acuerdo de incoación¹⁰⁶, que será el jefe del Gabinete Jurídico o la persona delegada para asistir a la CTA. Ello es relevante a la hora de asegurar la imparcialidad y conocimientos del encargado de examinar la denuncia. Dicho investigador valora la existencia de indicios de la comisión de la conducta reproachable en un plazo de diez días¹⁰⁷.

El investigador tiene diversas opciones que puede proponer ante la CTA tras su investigación: (1) continuar la investigación si se necesita más tiempo para determinar los hechos o los responsables, (2) denunciar los hechos ante el Ministerio Fiscal, (3) iniciar el procedimiento disciplinario si los hechos pueden constituir falta, (4) adoptar medidas correctoras o de protección, (5) poner en conocimiento la causa al Observatorio para la Igualdad si se trata de

¹⁰⁰ LESMES FEITO, E. (2020). *La voluntad de la víctima en el marco procesal de los delitos sexuales en violencia de género: protección vs. autonomía* [Treball de fi de grau, Universitat Autònoma de Barcelona]. UAB Digital Repository. En esta obra la autora explora cómo se puede impulsar a la víctima para que autónomamente incoe el proceso penal sin tener que imponerlo como medida de protección de la misma.

¹⁰¹ Protocolo. Art. 10.2

¹⁰² Protocolo. Annex I (Escrit que s'ha de presentar al Registre General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompanyat d'un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud).

¹⁰³ Protocolo. Annex II Comunicació dels fets que motiven la sol·licitud d'intervenció de la Comissió Tècnica Assessora. (Document que s'ha de lliurar dins d'un sobre tancat al Registre General de la UAB juntament amb la sol·licitud d'intervenció de la Comissió Tècnica Assessora).

¹⁰⁴ Protocolo. Art. 4.1. *Àmbit d'aplicació material*.

¹⁰⁵ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art 19. 'Procedimiento disciplinario', a).

¹⁰⁶ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art 19. 'Procedimiento disciplinario', a). Contenido del acuerdo de incoación del procedimiento.

¹⁰⁷ Protocolo. Arts. 10.2. y 11

conductas sexistas, discriminatorias o en contra de la dignidad personal, si no son constitutivas de acoso o (6) archivar las actuaciones.

Por último, rescatando el ya mencionado Auto de la Audiencia Provincial de Barcelona 222/2024, de 4 de marzo, cabe señalar sobre la denuncia que, aunque la UAB ofrece servicios de asesoramiento jurídico, no es necesario para el relato de hechos en la misma asesoramiento de jurista, y ello no condiciona que se considere como válido o no dicho relato en un ulterior proceso penal¹⁰⁸. En cambio, al incoar un proceso penal la víctima tiene el derecho de percibir asesoramiento jurídico gratuito si cumple con los requisitos para ello¹⁰⁹.

Además, la denuncia no tiene la capacidad de preestablecer los hechos que serán posteriormente enjuiciados ni causar que se prejuzgue la causa o se limiten las actuaciones procesales¹¹⁰, ya que constituye un acto de traslación de la *notitia criminis*, o en el caso de procedimiento administrativo-sancionador, de los hechos que recaen en el ámbito material del Protocolo¹¹¹.

¹⁰⁸ AAP B, de 4 de marzo de 2024. RES: 222/2024, REC: 125/2024. FD 2º. *En el recurso se hace referencia a la forma de Interposición de la denuncia que califica como de "peculiar" por tratarse de un escrito redactado por la propia apelante inicialmente dirigido a la Unidad de Igualdad de la Universidad (...), considerando que la no intervención de un profesional del derecho que ofreciera el oportuno asesoramiento ha impedido que se diera al relato un contenido jurídico que demostrara la concurrencia de los elementos típicos de los delitos a los que se refiere. Tal argumento no resulta aceptable. Lo que la instructora ha de valorar exclusivamente son los elementos fácticos que se le ofrecen, y el hecho de que éstos procedan de un relato espontáneo de la denunciante sin asesoramiento técnico previo no hace sino facilitar la función de valoración. De hecho, la instructora (y coincidimos plenamente con ella) no pone en duda ninguno de los hechos relatados y da por bueno todo lo que allí se dice.*

¹⁰⁹ Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. Art. 16. Justicia gratuita. & Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. En consonancia con el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, Art. 118.

¹¹⁰ STS 696/2020, REC 10453/2020 P, de 16 de diciembre de 2020 (FD 2º). Expone que en casos de violencia sexual las víctimas pueden ‘*ir venciendo barreras para ir concretando más aspectos de detalle que puede que no precisaran en las primeras declaraciones, al enfrentarnos a hechos que muchas víctimas prefieren ocultar, o que el impacto del delito les provoque una merma que no les lleva a expresarse con total detalle, y que solo el paso del tiempo permite que se extiendan en los mismos.*’. A su vez, la sentencia aclara que cuando se alega contradicción en la víctima capaz de debilitar la fiabilidad de su versión de los hechos, dicha contradicción para ser apreciada debe entenderse como ‘*aquello que es antagónico u opuesto a otra cosa.*’, es decir, debe consistir en una contradicción absoluta del relato figurante en la denuncia. Ello comporta que la denuncia se puede ampliar o matizar sin ningún tipo de reproche posterior.

¹¹¹ Protocolo. Art. 4.1. *Àmbit d'aplicació material.*

1.4. Actos de los que se componen los procedimientos por acoso y agresión sexual en el ámbito universitario.

Los actos procesales que componen el procedimiento administrativo-informador vienen determinados en el examinado Protocolo, más específicamente en los arts. 10 a 17. Así pues, tras una breve lectura de los mismos reafirmamos que el inicio de las actuaciones¹¹² se invoca a través de denuncia, cuyos aspectos ya se han estudiado en el subapartado anterior, incluyendo las actuaciones para determinar la conducta, que consisten en la valoración del investigador de la denuncia y la propuesta a la CTA de entre diversas opciones¹¹³.

Esta fase preliminar no constituye diligencia de investigación en sí, sino que es una valoración de la solicitud. Cuando formalmente se inicia la fase de investigación interna es cuando la CTA ordena diligencias de investigación para esclarecer los hechos y practicar los principios de prueba adecuados a tal finalidad, como serían la declaración del afectado y del denunciado¹¹⁴. Las primeras actuaciones dentro de esta instrucción giran en torno al afectado y al denunciado, a quienes se les debe atender y tomar declaración¹¹⁵.

Las diligencias de investigación son llevadas a cabo por el investigador, asistido de un psicólogo especializado en materia de acoso sexual, y con la capacidad de los solicitar informes y colaboraciones necesarias. A su vez, toda la comunidad universitaria tiene el deber de colaborar en el proceso facilitando documentos e información¹¹⁶.

Las actuaciones derivadas como consecuencia de la denuncia se deben llevar a cabo en el plazo de dos meses, prorrogable excepcionalmente, desde su interposición ante el Registro General de la UAB.y deben concluir con la resolución del rector o rectora¹¹⁷.

Durante el proceso, se prevé la posibilidad de que, en atención al caso concreto, la CTA proponga al rector o rectora la adopción de medidas cautelares que tengan como finalidad facilitar el acompañamiento de la afectada o/y la evitación del contacto o dependencia entre

¹¹² Protocolo. Art. 10

¹¹³ Protocolo. Art. 11

¹¹⁴ Protocolo. Art. 12

¹¹⁵ Protocolo. Art. 12.1

¹¹⁶ Protocolo. Art. 12.2

¹¹⁷ Protocolo Art. 15

esta y el denunciado, limitadas por los derechos de los sujetos implicados y evitando la causación de perjuicio irreparable o de difícil reparación¹¹⁸.

De igual forma a lo que sucede en el proceso penal, estas medidas son instrumentales y provisionales, y se rigen por la excepcionalidad, la proporcionalidad y la necesidad. Sin embargo, en el proceso administrativo-sancionador universitario no se orientan tanto a asegurar la eficacia del mismo, sino a la prevención de situaciones de riesgo, por lo que no contemplan el *periculum in mora*, presupuesto esencial para la adopción de una medida cautelar junto con el *fumus boni iuris*. A razón de ello, resultaría más adecuado denominarlas ‘medidas preventivas’.

Las diligencias de investigación finalizan con un informe¹¹⁹, elaborado por la CTA, remitido al rector o rectora para decidir entre diversas opciones: (1) dictaminar que se debe proseguir la investigación, (2) finalizar las actuaciones con la adopción de medidas correctas y protectoras, (3) incoar procedimiento disciplinario cuando haya indicios de que los hechos constituyen falta (leve, grave o muy grave), (4) decretar el archivo de las actuaciones o (5) denunciar los hechos al ministerio fiscal cuando constituyan delito. Por otro lado, si el denunciado forma parte de una empresa externa colaboradora o contratista de la universidad se activarán las medidas previstas en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

En la resolución del rector o rectora se deben especificar, de ser necesario, las indicaciones y plazos para notificar y acreditar el cumplimiento de las posibles medidas o actuaciones establecidas. El Observatorio para la Igualdad deberá llevar a cabo el seguimiento de los casos en los que haya intervenido¹²⁰.

Si el rector considera que se debe llevar a cabo procedimiento administrativo-sancionador, designará un instructor que realizará diversas diligencias de investigación. El expedientado durante dicha instrucción podrá presentar escrito de propuesta de prueba, que debe ser aprobado por el instructor, que a su vez propone prueba. Se procurará el registro de dichas diligencias de forma escrita. El procedimiento finalizará con la presentación de un informe

¹¹⁸ Protocolo. Art. 13

¹¹⁹ Protocolo. Art. 14

¹²⁰ Protocolo. Art. 16

del instructor dirigido al rector, donde realiza valoración de prueba y propone resolución. Será entonces cuando el rector tomará la decisión sancionadora en atención a dicho informe.

Una vez ejecutadas las actuaciones o/y medidas ordenadas, el Gabinete Jurídico de la UAB archiva y custodia el expediente, resguardando la confidencialidad de la causa¹²¹.

2. EL CUMPLIMIENTO DE LAS GARANTÍAS PROCESALES

Las garantías procesales fundamentales se hallan recogidas en el art. 24 CE¹²². Esta tutela constitucional acarrea como consecuencias la aplicación directa e inmediata¹²³, que su regulación deba llevarse a cabo mediante Ley Orgánica respetando el contenido esencial de las mismas¹²⁴, su interpretación en base a la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y Tratados Internacionales¹²⁵ y la posibilidad de solicitar tutela de los tribunales ordinarios mediante procedimiento preferente y sumario¹²⁶ o del Tribunal Constitucional mediante recurso de amparo¹²⁷.

Dichas garantías se proyectan sobre la totalidad del sistema procesal y fases del proceso, sin embargo, se proyectan con mayor intensidad en el proceso penal que en otros de distinta naturaleza. Esta tutela reforzada viene derivada por razones como el carácter de última ratio¹²⁸ del ámbito penal, la gravedad de las penas previstas por el mismo¹²⁹, el impacto que

¹²¹ Protocolo. Art. 17

¹²² La razón de haberse establecido en la Constitución Española se explica por el fenómeno de constitucionalización de derechos humanos surgido en Europa tras la Segunda Guerra Mundial.

¹²³ Constitución Española. Arts. 9.1 y 53.1.

¹²⁴ Constitución Española. Arts. 53.1 y 81. La regulación o desarrollo de las garantías procesales constitucionalizadas se debe llevar a cabo mediante Ley Orgánica, respetando su contenido esencial.

¹²⁵ Constitución Española. Art. 10.2

¹²⁶ Constitución Española. Art. 53.2

¹²⁷ Constitución Española, art. 53.2. y Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, arts. 41 y ss. Cabe señalar que para que el recurso de amparo tenga recorrido debe concurrir especial trascendencia constitucional de la causa, de acuerdo con el art. 50.1.b. de la ya mencionada Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

¹²⁸ Debido al principio de intervención mínima que rige el proceso penal, si el estado va a ejercer su *ius puniendi* mediante el derecho penal debe hacerlo bajo la máxima rigidez y exigencia en cuanto a garantías se refiere.

¹²⁹ En el derecho penal se prevén penas limitativas de derechos fundamentales, como podría ser la pena privativa de libertad, en la que se limita el derecho a la libertad observado por la Constitución Española, art. 17.

puede generar en el individuo¹³⁰, la naturaleza los bienes jurídicos que se protegen por el mismo, que suelen consistir en derechos fundamentales¹³¹ y la necesidad de comprobar la culpabilidad del acusado más allá de duda razonable¹³².

En consecuencia, el procedimiento seguido por la universidad ante casos de agresión sexual y acoso sexual, al estar centrado en defender el entorno universitario, en relación con la convivencia de las personas que integran la institución en un ambiente seguro e igualitario, no reproduce el sistema de garantías procesal penal. A pesar de ello ambos sistemas actúan ante la violencia sexual, pero desde perspectivas distintas, pues el área de protección y la finalidad entre uno y otro no son idénticas.

Además, las garantías en el ámbito universitario no se ven reforzadas por lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim)¹³³, sin embargo sí que se consolidan en base a los principios de actuación del procedimiento sobre situaciones de violencia, discriminación o acoso establecidos por las Normas de Convivencia de la UAB¹³⁴, que rezan: enfoque de género, no discriminación, respeto y protección de las personas, confidencialidad, diligencia debida, imparcialidad y contradicción y prevención y prohibición de represalias.

A fin de examinar con qué intensidad se proyecta el ámbito procesal penal en el universitario, procede realizar una comparativa entre la aplicación de diversas garantías constitucionales en ambos procedimientos.

¹³⁰ Tanto la condena como el proceso penal conllevan el estigma social sobre el condenado o acusado o determinadas cargas para el mismo, que pueden incluso ser procesales. Así, señala la Ley Orgánica 10/2015, de 10 de septiembre, por la que se regula el acceso y publicidad de determinada información contenida en las sentencias dictadas en materia de fraude fiscal: ‘Es indudable que determinadas medidas procesales pueden tener una connotación negativa para el acusado o condenado; así, el carácter público del juicio oral constituye en ocasiones una carga adicional para el acusado, que se ve obligado a soportar la denominada pena de banquillo (...) se consideran cargas procesales derivadas de la aplicación de los principios y garantías procesales.’

¹³¹ El derecho penal concede protección ante la afectación de diversos derechos fundamentales, como la libertad ambulatoria en el delito de secuestro o el honor en el delito de calumnias. Por tanto, este interés público comprometido debe materializarse en una mayor protección procesal en este tipo de procesos.

¹³² En virtud del principio *in dubio pro reo* y en relación con la carga de la prueba en el proceso penal, que recae sobre la acusación, se deben reforzar garantías como el derecho a la defensa o la contradicción.

¹³³ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¹³⁴ Normes de convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2023), Capítol III. ‘Procediment per interposar queixes o denúncies per situacions de violència, discriminació o assetjament’, article 25. ‘Principis d’actuació del procediment’.

2.1. Garantías de la actividad de las partes

2.1.1. Igualdad de partes

Esta garantía rige a través de los arts. 14¹³⁵ y 24¹³⁶ de la CE e implica que las partes cuenten con las mismas posibilidades y cargas de actuación, es decir, de alegación, prueba e impugnación¹³⁷, a fin de evitar el desequilibrio procesal entre las mismas. El TC, para su vulneración, realiza una ponderación conforme a criterios cualitativos en base a la importancia del agravio en relación con el debate procesal y la actuación del órgano jurisdiccional hacia las partes¹³⁸. Aún con ello, la a su vez denominada igualdad de armas procesales no impide que el legislador cuente con la potestad de establecer diferencias de trato bajo justificación objetiva y razonable¹³⁹.

En el ámbito procesal penal, los parámetros examinados en el análisis de la posible vulneración de dicha garantía son: la sujeción del juez a la ley asegurando la objetividad e imparcialidad del resultado¹⁴⁰, el perjuicio real y efectivo de las posibilidades de defensa¹⁴¹, la sujeción del juez al régimen penal de la prueba¹⁴² y que el impulso probatorio de oficio no suponga vulneración del principio acusatorio¹⁴³.

¹³⁵ Consagra el derecho a la igualdad. Se transpone procesalmente en este principio, no limitándose a ejercitarse como norma sustantiva.

¹³⁶ Aunque la igualdad de partes no se formula expresamente en el art. 24 CE, el TC la examina incluida en el art. 24.2 CE cuando este hace referencia al derecho a un proceso con todas las garantías.

¹³⁷ STC 66/1989, de 17 de abril. FJ 12º, afirma: *'El reconocimiento del derecho a un proceso con todas las garantías implica ciertamente que para evitar el desequilibrio entre partes, ambas dispongan de las mismas posibilidades y cargas de alegación, prueba e impugnación.'*

¹³⁸ STC 45/2022, de 23 de marzo. FJ 9º.

¹³⁹ STC 253/2004, de 22 de diciembre. FJ 5º.

Un ejemplo de trato diferenciado justificado es la exigencia hacia el tercero acusador de prestar fianza cuando interpone querrela. Ello de acuerdo con el Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, arts. 280 y 281. Existen unos mínimos a este tipo de tratos, como la prohibición de limitar el acceso a tribunales por cuestiones económicas (por ejemplo, a un particular insolvente).

¹⁴⁰ STC 91/2021, de 22 de abril de 2021. FJ 6º, 6.2, a.

Se procura la actitud neutra del juez respecto del proceso y las partes. Una manifestación de vulneración de la garantía en base a ello sería la realización de actos respecto de las partes que pongan de manifiesto una actitud a favor o en contra de una de ellas.

¹⁴¹ STC 91/2021, de 22 de abril de 2021. FJ 6º, 6.2, b. En el mismo sentido, STC 35/2021, de 18 de febrero. FJ 2º, A, d).

¹⁴² STC 91/2021, de 22 de abril de 2021. FJ 6º, 6.2, c.

¹⁴³ STC 91/2021, de 22 de abril de 2021. FJ 6º, 6.2, d.

En el ámbito de la UAB, el Protocolo prevé algunos derechos idénticos para la víctima y el denunciado, como a ser citados y escuchados o ser informados de las actuaciones del proceso¹⁴⁴. Sin embargo, no regula con precisión en número ni condiciones de la práctica de declaraciones de las partes, ni si tienen la potestad de solicitar los medios de prueba que consideren pertinentes, ni se detalla vía de impugnación de las actuaciones procesales.

A pesar de ello, la Ley de Convivencia Universitaria (LCU), la cual es la base de las Normas de Convivencia de la UAB, expresamente prevé para las partes un plazo para aportar alegaciones, documentos e informaciones y proponer medios de prueba, y determina que las actuaciones de oficio deberán partir de dicha intervención¹⁴⁵. Además, determina que contra la propuesta de resolución que elabore el investigador¹⁴⁶ el investigado podrá presentar alegaciones en su defensa y aportar documentos e informaciones que no hubiera tenido oportunidad de expedir anteriormente¹⁴⁷. A su vez, indica la existencia de recursos contra la resolución final, que pone fin a vía administrativa, cuyos detalles deberán ser expresados en la misma¹⁴⁸, y contra el acuerdo de iniciación del procedimiento en relación con la confirmación, modificación o levantamiento de las medidas provisionales adoptadas.

Sin embargo, no se indica la existencia de recursos contra otros actos de los que se compone el proceso, como podría ser un equivalente al recurso de reforma penal. Además, las medidas de protección se adoptan por el rector a propuesta de la CTA sin especificar que esto suceda exclusivamente antes del acuerdo de iniciación del procedimiento, como prevé la LCU.

A ello se suma la vulneración del principio de imparcialidad objetiva. Aunque el derecho a la imparcialidad judicial en sí puede valorarse como parte de las garantías del juicio, al formar parte del derecho a un juicio con todas las garantías¹⁴⁹ se puede ligar fácilmente a la igualdad de armas procesales, como ya se ha venido observando cuando se ha apuntado el análisis de vulneración de la igualdad procesal. Sobre la misma cuestión, el Protocolo en su art. 8.1 defiende la imparcialidad como principio de actuación del proceso, e instaura en él *‘el*

¹⁴⁴ Protocolo. Art. 9

¹⁴⁵ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 19, b.

¹⁴⁶ Protocolo. Art. 11

¹⁴⁷ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 19, e.

¹⁴⁸ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 19, h.

¹⁴⁹ Constitución Española. Art. 24.2

tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades'. Por ello, la falta de neutralidad del decisor será analizada en esta misma sección.

Recordemos que el principio de imparcialidad objetiva se manifiesta en la separación de roles entre órgano instructor y sentenciador, que en la vía universitaria se asegura por el art. 18 de la LCU¹⁵⁰. Asegurar la imparcialidad objetiva del sentenciador, que en el caso de la UAB sería el rector, es complicado cuando se basa exclusivamente para tomar su decisión en el informe elaborado por la CTA, quien a su vez valora la propuesta de resolución del investigador. Por otro lado, dentro del procedimiento administrativo-sancionador un instructor designado por el rector hace lo mismo, presentando valoración de prueba y proponiendo resolución en su informe. Este hecho resulta incompatible con las exigencias del proceso penal, pues el órgano decisor no puede ver su juicio contaminado por la investigación¹⁵¹.

Bajo esta premisa, es altamente probable en el procedimiento universitario la vulneración del principio acusatorio y, con él, la igualdad de armas, ya que definitivamente podemos afirmar que no se aplica el principio de imparcialidad objetiva.

Además, si bien es cierto que el rector no participa en la investigación, toda actuación se asume entre órganos internos del mismo entramado. Ello a su vez atenúa la apariencia de neutralidad invocada por el Protocolo. Por tanto, que la universidad actúe como institución instructora y decisora debilita ésta garantía, no solo por la posible decantación de la misma hacia una parte u otra, sino por la probable inexistencia de apariencia de neutralidad de cara a la sociedad universitaria¹⁵².

¹⁵⁰ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 18

¹⁵¹ Si bien es cierto que lo más garantista es que exista dicha separación, hasta en el proceso penal se prevé excepción a la misma, que se da en el proceso para el enjuiciamiento de delitos leves, en el que la fase de instrucción, intermedia y de juicio oral son asumidas por un mismo órgano, la Sección de Instrucción del Tribunal de Instancia. Este hecho se fundamenta en que no es necesario aplicar esta garantía adicional por razones como, por ejemplo, la imposibilidad de adoptar medidas cautelares personales en este tipo de procesos.

¹⁵² Sobre este aspecto subjetivo, que debe ir de la mano con el objetivo, resulta de interés la Sentencia del TEDH 8692/79, Piersack c. Bélgica, 1982. FD 2º, párrafo 30, a.

2.1.2. Audiencia y contradicción

Nadie debe ser condenado sin ser oído¹⁵³, en ello se basa la audiencia, en el derecho del acusado o investigado a ser escuchados. La contradicción, por su lado, consiste en el derecho a saber lo que alega la otra parte, para tener la posibilidad de alegar en contra.

Ambas garantías se traducen en la oportunidad de las partes de ejercer dichos derechos durante todas las fases del proceso¹⁵⁴. Se ven reflejadas en los arts. 24.2¹⁵⁵ y 17.3 de la CE, y específicamente en el art. 118 de la LECrim para el proceso penal.

El Protocolo de la UAB, a través de sus arts. 8.1 y 9, garantiza que ambas partes sean oídas e informadas durante el procedimiento. El primero, bajo el título '*Audiencia, imparcialidad y contradicción*', establece de manera general que se debe garantizar la audiencia y defensa, y el segundo determina los derechos de víctima y denunciado, y de entre ellos establece el derecho de ambos a ser citados y escuchados, y del denunciado a estar informado de la denuncia.

Por tanto, el documento observa particularmente el derecho a ser informado de la acusación a fin de asegurar la defensa, que es una manifestación de la garantía de contradicción¹⁵⁶. Además, las diligencias de instrucción prioritarias son aquellas que giran en torno a la toma de declaraciones de las partes implicadas, asegurando el derecho a ser oído y la formulación de alegaciones.

Por otro lado, determina que se proporcionará información a las partes sobre las actuaciones durante el proceso, pero no se prevé en qué calidad se hará. Esto se podría paliar, por ejemplo, contemplando literalmente el derecho de estas a examinar el expediente completo durante el procedimiento.

¹⁵³ La garantía de audiencia se ve reflejada en el vocablo latino '*nemo inauditus damnari potest*'.

¹⁵⁴ Por ejemplo, en la decisión sobre la adopción de una medida cautelar.

¹⁵⁵ Constitución Española. Art. 24.2. Específicamente, cuando decreta que todos tienen derecho a ser informados de la acusación formulada contra ellos.

¹⁵⁶ STC 175/2007, de 23 de julio. FJ 5º.

Además, no se asegura la participación de las partes en diligencias de examen o recopilación probatoria¹⁵⁷, como el volcado de datos o el interrogatorio a testimonios¹⁵⁸, ni se observa la posibilidad de realizar contrainterrogatorios. A ello se suma el hecho de que, al no estar el decisor en contacto directo con las declaraciones orales de ambas partes, la garantía de contradicción es más laxa¹⁵⁹, ya que aunque los sujetos son oídos a través de las diligencias de instrucción, no lo son directamente por quien equivaldría al órgano sentenciador en un proceso penal¹⁶⁰. No existe inmediación del sujeto decisor propia del juicio oral¹⁶¹, donde es esencial el ejercicio de la contradicción y se efectúa la audiencia ante el mismo.

En definitiva, en el procedimiento universitario se limita la efectividad que tienen las garantías de audiencia y contradicción en el proceso penal a razón de la inexistencia de juicio oral, por lo cual al nivel en el que se observan corresponde a los sujetos intervinientes en la instrucción la salvaguarda de las mismas.

2.1.3. Derecho de defensa

Consiste en mantener una posición procesal activa o pasiva de manera eficaz, es decir, en la posibilidad de defender tanto una tesis incriminatoria como exculpatoria ante la contraria. La más frecuente es la defensa técnica, aunque en ocasiones es viable la autodefensa.

¹⁵⁷ Al no haber juicio oral no hay diligencias probatorias en sí, sino que las diligencias de instrucción son las que directamente servirán para fundamentar la resolución expedida por el rector.

¹⁵⁸ STS 1322/2009, de 30 de Diciembre de 2009 (FD 3º) afirma: *'el principio de contradicción es una de las "reglas esenciales del proceso" (...) y de modo más específico en relación con el derecho a interrogar o hacer interrogar a los testigos de la acusación, como manifestación del principio de contradicción, que se satisface dando al acusado una ocasión adecuada y suficiente para disentir un testimonio en su contra e interrogar a su autor en el momento en que declare o en un momento posterior del proceso (...).'*

¹⁵⁹ STC 115/2008, de 29 de septiembre (FJ 2º)

¹⁶⁰ STC 80/2024, de 3/6/2024 (FJ 5º) determina: *'Es doctrina constitucional consolidada que el respeto a los principios de publicidad, inmediación y contradicción, que forman parte del contenido del derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE), impone inexorablemente que toda condena articulada sobre pruebas personales se fundamente en una actividad probatoria que el órgano judicial haya examinado directa y personalmente en un debate público en el que se respete la posibilidad de contradicción (...).'*

¹⁶¹ STS 234/2022, de 15/3/2022 (FD 1º) declara: *'La posibilidad se recoge en la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 49/1998 FJ 2.º) que expone: "(...) solo tienen la consideración de pruebas de cargo aquellas que son practicadas en el acto del juicio oral con las garantías de publicidad, oralidad, contradicción e inmediación, según una consolidada doctrina de este Tribunal que se inicia con la temprana STC 31/1981. La misma regla rige en materia de prueba testifical donde (...) la exigencia de contradicción viene expresamente requerida por el artículo 6.3 d) del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y por el artículo 14.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles Políticos.'*

Una vez más, esta garantía se consagra en el art. 24 de la CE¹⁶², que prohíbe que se dé el resultado contrario a la misma, es decir, la indefensión. En el proceso penal se ve reflejada en el derecho a no declarar contra uno mismo, a no confesarse culpable, al uso de todos los medios pertinentes para la defensa (básicamente, derecho a prueba) y a la asistencia letrada¹⁶³, y además se observa en el art. 118 LECrim¹⁶⁴.

El Protocolo, en su art. 9, establece el derecho de las partes a ser acompañadas por asistencia letrada y la posibilidad de formular alegaciones. A pesar de ello, no se proporciona por la misma institución asistencia técnica gratuita al denunciado, ni se especifica a qué fin y en qué calidad se presta a la denunciante¹⁶⁵, ni prevé posibilidad de las partes de presentar o solicitar presentar los medios de prueba que estimen convenientes, siendo los actos de instrucción determinados y llevados a cabo por la CTA la única forma de constituir prueba¹⁶⁶, ya sea de cargo o de descargo. Además, no se establecen los derechos consistentes en no declarar contra uno mismo y no confesarse culpable.

Cabe añadir, que sobre el derecho a no confesarse culpable, el sistema universitario cuenta con la ventaja por sobre el penal de que no se puede pactar conformidad, posibilidad que debilitaría dicha garantía.

Asimismo, rescatando lo señalado en el análisis de la garantía de audiencia y contradicción, la potestad de las partes de intervenir en la práctica de la prueba es a su vez expresión del derecho de defensa¹⁶⁷, que a su vez se manifiesta esencialmente en el plenario¹⁶⁸.

¹⁶² Constitución Española. Art. 24.2

¹⁶³ Fortalece el derecho de defensa al facilitar defensa técnica.

¹⁶⁴ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Art. 118.

¹⁶⁵ Protocolo. Art. 10 y 9.

¹⁶⁶ Protocolo. Art. 14.1 y 12.1

¹⁶⁷ STC 91/2021, de 22/4/2021. FJ 6º c., determina: *‘La facultad de intervenir en la prueba ajena para controlar su correcta práctica y contradecirla es también una específica manifestación del derecho de defensa del acusado (...) e incluye «interrogar o hacer interrogar a los testigos que declaren contra él», dando al mismo una ocasión adecuada y suficiente para discutir un testimonio en su contra e interrogar a su autor en el momento en que declare o en un momento posterior del proceso (...).’*

¹⁶⁸ STS 1425/2005, 5/12/2005. FJ 7º, declara: *‘(...) como precisábamos en las SS. 16.11.2004, 15.2.2005 y 1059/2005 de 28.9: 1º) que constituye garantía esencial del derecho de defensa el que las pruebas se practiquen en el plenario, bajo el juego ineludible de los principios de publicidad, concentración, inmediación y contradicción.’*

2.1.4. Presunción de inocencia

Dicha garantía, observada por el art. 24.2 de la CE, es un pilar fundamental de interpretación y regulación de la LECrim, y comporta atribuir al sujeto pasivo del proceso un estatus de inocencia¹⁶⁹ que, por ende, no es necesario probar. Se interrelaciona con el derecho a no confesarse culpable y no declarar contra uno mismo¹⁷⁰, por lo cual la podemos ligar al derecho de defensa.

Puede ser analizada desde tres vertientes: como regla de trato, de prueba o de juicio. Las dos últimas se basan en los requisitos que debe tener la prueba para que el proceso penal concluya en una sentencia condenatoria.

El juez de lo penal actúa bajo libre valoración de la prueba, es decir, guiado por un criterio lógico-racional. La carga de la prueba recae principalmente sobre la parte acusadora ya que, recordemos, la inocencia no hay que demostrarla, la que debe ser probada es la hipótesis acusatoria. Debe haber, en consecuencia, una mínima actividad probatoria de cargo. Aquí entra en juego el principio *in dubio pro reo* que, tal y como anuncia en sí mismo, dictamina que en caso de duda se debe resolver la causa a favor de la parte pasiva del proceso¹⁷¹.

Para enervar la presunción de inocencia la obtención y práctica de la prueba debe ser de cargo y suficiente y su obtención y práctica considerarse válida, pero para destruirla se requiere de sentencia condenatoria dictada por órgano competente habiendo respetado el principio de legalidad procesal.

La presunción de inocencia como regla de trato, por su parte, pretende evitar que el investigado o acusado pueda sufrir una ‘pena anticipada’¹⁷². Ejercer un tratamiento al sujeto

¹⁶⁹ No comporta que se deba creer que el acusado o investigado es de hecho inocente, sino que se debe partir de la premisa metodológica de que es inocente a fin de que se deba demostrar la culpabilidad del mismo.

¹⁷⁰ Constitución Española. Art. 24.2

¹⁷¹ Para dictar sentencia condenatoria la culpabilidad debe establecerse más allá de duda razonable.

¹⁷² En esta área entra el debate sobre los juicios paralelos, ya que existe una postura expansiva de dicha garantía que afirma que contrariar la inocencia del investigado o acusado comporta ejercer dentro del proceso cualquier acción que le desagrada y no viviría si no estuviese siendo procesado. El TEDH ha dirimido sobre esta cuestión, ya que la presunción de inocencia es observada en el Convenio Europeo de Derechos Humanos por su art.6.2., y ha determinado que el sujeto demandado a través de esta vía debe ser autoridad del estado, ya que si el sujeto activo de la vulneración de la garantía es un particular se le deberá demandar por vulneración del art. 8 del

investigado o acusado de inocencia se traslada a la no proyección sobre el mismo de medidas que estructuralmente sean idénticas a las penas previstas para el condenado.

El Protocolo observa, en su art. 9.2, la obligación de la institución de respetar la presunción de inocencia del denunciado, pero no detalla si la resolución debe basarse en la prueba plena o en indicios razonables¹⁷³ ni determina cuales son las medidas provisionales que se pueden adoptar, no asegurando que no resulten idénticas a la sanción sino limitando sus efectos vagamente a través de su art. 13.

2.2. Garantías de la actividad jurisdiccional

2.2.1. Derecho a obtener una resolución fundada en derecho

Se manifiesta en los arts. 24.1 y 120.3 de la CE¹⁷⁴, y consiste en la necesidad de motivación de las resoluciones judiciales¹⁷⁵, que se traduce en la inclusión de razones y elementos de juicio que permitan conocer los criterios jurídicos que fundamentan el sentido de la resolución, y la congruencia de las mismas en relación con lo solicitado por las partes y lo concedido, a fin de asegurar respuesta sobre el fondo. Asegura así respuesta sobre el fondo¹⁷⁶.

La LCU dictamina en su art. 19¹⁷⁷ que la resolución deberá motivarse y decidir sobre todas las cuestiones planteadas y resultantes del proceso. Dicha motivación, para cumplir con esta garantía, deberá no partir de premisas inexistentes o erróneas ni presentar conclusiones ilógicas alejadas de las razones alegadas por la misma resolución. Estos parámetros no se exigen implícitamente en la LCU, pero se pueden entender indisolubles del cumplimiento del deber de motivación.

mismo Convenio, en base a qué lo que presuntamente se estará atacando en este caso será la dimensión social de la presunción de inocencia, y por tanto se debe redirigir el agravio, básicamente, al derecho al honor.

¹⁷³ Cabe señalar que el TEDH, Janosevic c. Suecia, 2002, determina que la vulneración de la presunción de inocencia se puede examinar igualmente cuando se da en resoluciones administrativas, es decir, no se limita a resoluciones judiciales.

¹⁷⁴ Constitución Española. Arts. 24.1 y 120.3.

¹⁷⁵ Implícita o explícita, y en atención a la ley. Se admite la motivación por remisión.

¹⁷⁶ STC, de 23/6/2008. RES: 75/2008. REC 5260/2006.

¹⁷⁷ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 19, e.

2.2.2. Juez ordinario predeterminado por ley

Se invoca en el art. 24.2 de la CE¹⁷⁸, y asegura que la causa la evalúe un órgano jurisdiccional creado con anterioridad al caso competente territorial, subjetiva y objetivamente. Exige a su vez que el juez, que no puede ser ad hoc, reúna las condiciones de independencia, inamovilidad, responsabilidad penal o disciplinaria, sometimiento a la ley e imparcialidad.

Ahora bien, no presenta vínculo exacto con el proceso universitario, ya que intervienen órganos administrativos internos y no jueces, de manera que no se presenta régimen de independencia ni inamovilidad. A ello se suma el análisis de la imparcialidad efectuado en el examen a la igualdad procesal y, siguiendo esta línea, la falta de previsibilidad de la posibilidad de abstención o recusación.

2.3. Garantías del proceso

2.3.1. Principio de legalidad

Se consagra en el art. 25.1 de la CE, y se proyecta en el proceso penal a través del art. 1 LECrim. Puede verse resumido en los vocablos latinos *nullum crimen, nulla poena sine lege* y *nullum iudicium sine lege*, que expresan que debe determinarse el delito, pena y procedimiento por ley previamente al hecho que motiva la causa, como requisito para que se pueda ejercitar *ius puniendi*.

Tal exigencia se transpone en la LCU a través de sus arts. 18¹⁷⁹, que determina que para sancionar se debe tramitar el procedimiento necesario a tal efecto, y 10.2¹⁸⁰ que declara que las universidades, en su potestad de introducir especificaciones o graduaciones a las infracciones, no pueden constituir nuevas sanciones ni alterar la naturaleza o límites de las legalmente establecidas. Por su parte, el Protocolo se fundamenta en pluralidad de textos legales detallados en su mismo preámbulo.

2.3.2. Tutela judicial efectiva

El art. 24.1 de la CE establece la oportunidad de toda persona a obtener la tutela efectiva de jueces y tribunales, a fin de ejercitar derechos o intereses legítimos. Esta garantía es la más alegada ante el TC, y engloba diversas manifestaciones, como la prohibición de indefensión,

¹⁷⁸ Constitución Española. Arts. 24.2

¹⁷⁹ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 18.a.

¹⁸⁰ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Art. 10.2

la prohibición de dilaciones indebidas, la efectividad de las resoluciones judiciales o el acceso a los tribunales.

Sobre la efectividad de resoluciones judiciales, no se regula expresamente por el Protocolo la posibilidad de modificación de la resolución del rector, pero sí que se observa la ejecución de la misma al establecer el deber de incluir en ella las indicaciones y plazos para notificar y acreditar el cumplimiento de lo establecido¹⁸¹.

En cuanto al acceso a tribunales, ello se basa en el derecho a la apertura del proceso, en virtud del principio *pro actione*¹⁸², en el llamamiento al proceso de la parte y en la exigencia de postulación. Los dos primeros parámetros se establecen en el Protocolo¹⁸³, aunque sin prever la forma de los actos de comunicación o recursos contra el archivo prematuro de la causa¹⁸⁴. Sobre el último, no se exige abogado ni procurador, por lo que la cuestión económica no comporta un obstáculo para el acceso al procedimiento universitario.

Al respecto de la prohibición de dilaciones indebidas, esta se cumple bajo la característica celeridad del procedimiento universitario, que dura un máximo de dos meses, prorrogable excepcionalmente uno más. En relación con la prohibición de indefensión, cabe mencionar que para su cumplimiento se requiere, además del cumplimiento por el órgano jurisdiccional del resto de garantías constitucionales, del emplazamiento personal y directo de los legítimamente interesados o, alternativamente, el conocimiento extraprocesal del procedimiento por las partes¹⁸⁵. En este sentido, el Protocolo prevé la toma de declaraciones de las partes¹⁸⁶ y el derecho de estas a ser citadas¹⁸⁷, pero no detalla cómo se lleva a cabo el emplazamiento.

¹⁸¹ Protocolo. Art. 16

¹⁸² STC, de 24/03/2003. RES:59/2003; REC 1423/2001. FJ 2º.

¹⁸³ Protocolo. Art. 10 y 9.1 y 2 d.

¹⁸⁴ Sobre los recursos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹⁸⁵ Sánchez Rubio, M. A. (2003). Derecho a la tutela judicial efectiva: Prohibición de sufrir indefensión y su tratamiento por el Tribunal Constitucional. *Anuario de la Facultad de Derecho*, (21), 601–616.

¹⁸⁶ Protocolo. Art. 12

¹⁸⁷ Protocolo. Art. 9.1 y 2, d.

3. EL PROCESO ADMINISTRATIVO UNIVERSITARIO Y EL PROCEDIMIENTO PENAL

3.1. Prejudicialidad y litispendencia

La interacción entre el procedimiento penal y el administrativo-sancionador universitario, en relación a la coordinación intersistémica, se rige por dos figuras procesales: prejudicialidad y litispendencia.

La prejudicialidad¹⁸⁸ establece devolutividad, como excepción, cuando se debe dirimir sobre una cuestión de carácter penal¹⁸⁹. De ahí que el art. 8.4 de la LCU prevea el traslado de la causa al Ministerio Fiscal, suspendiendo la tramitación del proceso disciplinario, cuando el hecho sea aparentemente delictivo, de manera que consagra el orden preferente de la jurisdicción penal¹⁹⁰ y garantiza que no se emita sanción administrativa previa al esclarecimiento de los hechos de naturaleza penal. El proceso penal tiene la *vis atractiva* y no existe la posibilidad de tramitación paralela.

Asimismo, la litispendencia impone la suspensión del procedimiento administrativo, de encontrarse en situación de pendencia con el penal, de manera en que se evitan resoluciones contradictorias. La apertura del proceso penal paraliza el *ius puniendi* administrativo. De este modo, si la universidad conoce de la existencia de actuaciones judiciales penales o de la interposición de denuncia penal, deberá instruir el archivo provisional de la causa.

En este sentido, las Normas de Convivencia de la UAB, en su art. 27.3¹⁹¹, ordenan que las conductas aparentemente delictivas sean trasladadas al Ministerio Fiscal o autoridad judicial, suspendiendo el procedimiento disciplinario. El art. 3.3 del Protocolo dictamina que este traslado se lleva a cabo con el consentimiento de la afectada, o sin necesidad de él si se trata de un delito público.

¹⁸⁸ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, art. 10

¹⁸⁹ Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, art. 3

¹⁹⁰ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, art. 44

¹⁹¹ Normes de convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2023), art. 27.3

Nada se menciona sobre la semipublicidad que media en los delitos de acoso sexual o agresión sexual, en los cuales no se requeriría de consentimiento de la víctima para dar traslado al Ministerio Fiscal. Tampoco se expresa cuando finaliza la suspensión, que sería cuando se dictara resolución judicial firme por la jurisdicción penal, resultando ésta vinculante.

A todo ello cabe sumar el principio *non bis in idem*, consagrado como principio de actuación del Protocolo en su art. 8.7, que determina ‘no se puede sancionar a una misma persona dos veces por el mismo hecho, como tampoco pueden concurrir dos procedimientos con un mismo objeto’, en línea con lo determinado por la LCU en su art. 8.5, que afirma que no se pueden sancionar hechos que ya lo hayan sido penalmente en casos de identidad de sujeto, hecho y fundamento.

En cuanto al valor y uso de las pruebas obtenidas en el procedimiento universitario antes de haber sido suspendido, estas pueden ser incorporadas al proceso penal, pero deberán practicarse nuevamente con el garantismo proporcionado en el mismo, en coherencia con la necesidad de inmediación y contradicción. Desde la óptica del proceso administrativo, cuando se reanude el mismo se podrán valorar las pruebas recabadas antes de la suspensión, permitiendo la revisión o reproducción de estas.

3.2. Conflictos procesales

La potestad sancionadora universitaria y el *ius puniendi* penal coexisten, pudiendo imponerse sanción y pena por un mismo acto. Ahora bien, para no vulnerar el principio *non bis in idem*, se requiere que las respuestas institucional y penal respondan a bienes jurídicos diferenciados¹⁹², asegurando que no concurra la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento¹⁹³.

¹⁹² STC, de 10 de diciembre. RES:234/1991; REC: 1.473/1989. FJ 2º ‘Para que la dualidad de sanciones sea constitucionalmente admisible es necesario, además, que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido que no es el mismo que aquel que la primera sanción intenta salvaguardar o, si se quiere, desde la perspectiva de una relación jurídica diferente entre sancionador y sancionado.’

¹⁹³ STC, de 14 de enero de 2020. RES: 1/2020; RECs: 3218-2017, 3313-2017, 3331-2017, 3358-2017, 3362-2017 y 3376-2017. FJ 8º ‘Por lo que respecta a la vulneración del derecho a la legalidad penal (art. 25.1 CE), desde la perspectiva del principio *non bis in idem*, hay que destacar que es doctrina constitucional reiterada que (i) en su vertiente material este principio impide que un mismo sujeto sea sancionado en más de una ocasión con el mismo fundamento y por los mismos hechos, toda vez que ello supondría una reacción punitiva desproporcionada que haría quebrar; además, la garantía del ciudadano de previsibilidad de las sanciones, y (ii) que la jurisdicción de amparo tiene competencia para revisar el pronunciamiento de los

Como se ha venido observando, el procedimiento universitario y el penal responden a lógicas jurídicas diferenciadas, esencialmente a razón de los bienes jurídicos protegidos por cada uno, ya que el primero busca preservar la seguridad e igualdad en el entorno académico y el segundo la libertad e indemnidad sexuales. Esta cuestión se materializa en la distinta proyección de garantías procesales y en el marco normativo diferenciado.

Por otro lado, aunque se ha mencionado que el procedimiento universitario debe suspenderse cuando se inicie el penal por la misma causa, los efectos de la suspensión, equiparables al sobreseimiento provisional del proceso penal, no causan como en dicha jurisdicción que decaigan las medidas de protección adoptadas (en el ámbito penal, cautelares). Es más, es posible que convivan medidas adoptadas desde ámbos ámbitos.

Por último, cabe señalar que no se determina por la normativa si la confidencialidad de ambos procedimientos puede verse limitada por la necesidad de intercambio de información entre la jurisdicción penal y la universidad.

3.3. Sanciones en el ámbito universitario

La autonomía universitaria otorga a las universidades la potestad de establecer su régimen sancionador interno. El art. 10.2 de la LCU establece el límite a dicha facultad, basado en la incapacidad de constituir nuevas sanciones o alterar la naturaleza o límites de las legalmente establecidas. La potestad sancionadora, a su vez, viene regida por los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, irretroactividad, proporcionalidad, prescripción y non bis in idem.

En tanto a la UAB, el Protocolo no posee carácter sancionador *per se*, pero puede derivar en la apertura de expediente disciplinario. El sistema en el que se sustenta dicho documento obra bajo un régimen sancionador diferenciado dependiendo de a qué colectivo pertenece el infractor (funcionariado, estudiantado o personal laboral).

Así, en primer lugar, el estudiantado se rige por lo establecido en la propia LCU, de acuerdo al art. 2.1 de la misma. Esta ley prevé un régimen de faltas disciplinarias determinando la

órganos judiciales sobre la existencia de la triple identidad requerida de sujeto, hecho y fundamento, o incluso para analizarla directamente, en cuanto constituye el presupuesto de la interdicción constitucional de incurrir en bis in idem y delimita el contenido de los derechos fundamentales reconocidos en el art. 25.1 CE, (al respecto, SSTC 2/2003, de 16 de enero, FJ 5, y 91/2009, de 20 de abril, FJ 6).'

gravedad de las mismas. Los actos de violencia sexual se califican por el art.11 como faltas muy graves, que prescriben a los tres años y son susceptibles de las sanciones observadas por el art.14.3, o sea, la expulsión de dos meses a tres años o la pérdida de derechos de matrícula parcial durante el curso o semestre.

En segundo lugar, de acuerdo con los arts. 95.2, 97.1 y 96 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para el funcionariado y el personal laboral estas conductas constituyen a su vez falta grave, que prescribe a los tres años. Dicha ley prevé para ambos colectivos sanciones constitutivas en despido disciplinario, traslado forzoso, demérito, apercibimiento u otras por ley; para el funcionariado especialmente la posibilidad de ser sancionado con la separación del servicio, junto con revocación de nombramiento si se trata de interino; y para el personal laboral el despido disciplinario o suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo, de máximo seis años.

Además, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que rige para el personal laboral, el acoso sexual comporta despido disciplinario, de acuerdo con su art. 54, y se podría alegar a su vez por analogía que la agresión sexual es un incumplimiento grave y culpable del contrato que supondría, por tanto, la misma consecuencia. A ello se suma lo establecido por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su art.8.13, que señala el acoso sexual como falta grave, y por el convenio colectivo que resulte de aplicación según el caso.

En síntesis, observamos como el acoso sexual y la agresión sexual son percibidos en el ámbito administrativo-sancionador como faltas del máximo nivel de gravedad, lo que comporta sanciones a la altura. Sin embargo, cabe recordar que dichas sanciones se activan ante la infracción administrativa, y por tanto no se orientan a la reinserción, sino al restablecimiento, en este caso, del entorno académico seguro. El *ius puniendi* administrativo no es comparable al del estado en materia penal, ya que las penas previstas por el CP por su naturaleza son mucho más gravosas que las sanciones administrativas.

En cuanto a la resolución alternativa de conflictos, esta tiene como fin la reparación de la convivencia mediante la restauración del daño. Estos métodos son de carácter voluntario y confidencial y se establecen como alternativa institucional preferente, es decir, como alternativa al proceso disciplinario.

Las Normas de Convivencia de la UAB regulan los medios alternativos de resolución de conflictos de convivencia en dicha institución, y el art. 19.c de la LCU contempla la posibilidad de las partes de acogerse a la mediación, petición que se procesa remitiendo el instructor el expediente a la Comisión de Convivencia, que decide si resulta procedente, caso en el que se deberá suspender el procedimiento disciplinario, o si se inhibe.

Sin embargo, la mediación y conciliación en casos de violencia sexual están prohibidas por la disposición final duodécima de la Ley del solo sí es sí, y contra la mujer específicamente por el art. 48.1 del Convenio de Estambul¹⁹⁴. En este sentido, las Normas de Convivencia determinan que la mediación, como único método alternativo proporcionado, queda prohibida en las situaciones de violencia que la legislación dictamine.

3.4. Acción comunitaria

La acción comunitaria de la UAB está orientada a abordar los problemas sociales, que puedan aflorar o hayan acontecido, en el entorno universitario. En este aspecto, el Protocolo regula medidas de prevención y soporte en sus arts. 6 y 7, respectivamente. Las medidas de prevención consisten en desarrollar estrategias de comunicación y mecanismos que tengan como fin dar a conocer el Protocolo por toda la comunidad universitaria, realizar campañas informativas y de sensibilización periódicas, implantar programas formativos específicos y un programa de formación continuada para los integrantes de la CTA o los individuos delegados por los mismos, elaborar y publicar informes sobre las actuaciones llevadas a cabo y las consecuencias de las mismas y valorar en concursos de contratación pública que las empresas dispongan de Protocolo contra el acoso.

En este sentido, el Servicio de Igualdad y Diversidad se da a conocer a través de redes sociales, su propia web y cartelería situada en el campus, y difunde el Protocolo sirviéndose de pegatinas que colocan en las puertas de los baños y paneles que se encuentran en todas las facultades de la UAB. A su vez, realizan acciones de sensibilización consistentes en charlas informativas recurrentes y establecen un puesto informativo durante la Comunitaria¹⁹⁵, y llevan a cabo un informe anual público dirigido al Claustro sobre como se ha aplicado el

¹⁹⁴ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

¹⁹⁵ Anexo 2, preguntas 6 y 7.

Protocolo y diversos aspectos del procedimiento, cómo las sanciones que se han aplicado o la tipología de casos atendidos¹⁹⁶.

En cuanto a las medidas de soporte, se observan exclusivamente para la persona afectada, y se prevé que el Observatori per a la Igualtat sea el que asuma la coordinación entre organismos a fin de abordar el caso. El Servicio de Igualdad y Diversidad es el responsable de la primera acogida, que se realiza por una psicóloga del mismo, y de informar a la víctima sobre los servicios de soporte y acompañamiento y sus derechos¹⁹⁷. Además se prevé atención médica por el Servicio Asistencial de Salud, soporte en la formalización de la denuncia por el Servicio de Seguridad y Vigilancia y atención psicológica por la Unidad de Psicogénero.

¹⁹⁶ Anexo 2, pregunta 20.

¹⁹⁷ Anexo 2, pregunta 9.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la limitación metodológica que significa concluir el presente trabajo a partir del análisis del procedimiento universitario bajo el estándar del proceso penal, se exhiben las siguientes conclusiones:

- 1- El procedimiento universitario, ya sea administrativo o informativo, cumple con las exigencias adecuadas a un proceso de tal calibre. Sin embargo, aunque no estando bajo la obligación de reproducir las garantías del proceso penal, las garantías del procedimiento universitario son más laxas que las exigidas en el proceso penal.
- 2- Las garantías del proceso penal son más rígidas en comparación con las de otros procesos debido a su regulación a través de la jurisprudencia y la LECrim. Aunque el resto de procedimientos no tengan los caracteres de *última ratio* y supremacía del penal, la regularización de garantías en el mismo deberían constituir un orientativo de máximos para el resto de procesos, ya que el ámbito penal es el más garantista.
- 3- Sobre el carácter semipúblico de la agresión sexual y el acoso sexual, en el Protocolo se debería explicar cómo se procede en este tipo de casos, ya que solo se menciona que se comunicará la causa a la jurisdicción penal sin necesidad del permiso de la víctima de tratarse de un delito público, o con el permiso de esta de tratarse de un delito privado.
- 4- Siguiendo esta línea, se debería justificar de manera fundamentada el porqué el procedimiento administrativo no respeta la semi-publicidad propia de hechos que constituyen dichos delitos, pudiendo sufrir la víctima de una victimización secundaria; o alternatively exhibir la manera en la que evitan esta revictimización desde la institución.
- 5- En cuanto a la intervención del Ministerio Fiscal, y para cerrar el tema de la semi-publicidad, este debería emitir una Circular, o directamente una comunicación a las universidades, informando de los criterios que usa para ponderar si interpone querrela en caso de delito de violencia sexual en los que la víctima es mayor de edad, capaz y no desvalida. Ello a fin de interponer criterios orientativos a las instituciones determinantes en la comunicación de casos a la jurisdicción penal.

6- Se debería separar la función de juzgar e investigar de forma más clara en el procedimiento administrativo-sancionador. El instructor será el que investigue y proponga resolución al rector mediante informe, que contará con valoración probatoria, y el rector se basa exclusivamente en dicho informe para tomar la decisión final. La imparcialidad no es una garantía sólida, ya que el decisor viene contaminado por la investigación. Se debería habilitar un órgano diferente al de instrucción que elaborase la propuesta de resolución para evitar la fusión de roles.

7- El órgano que cumpla la función de presentar la propuesta de resolución al rector, debería tener contacto directo con la prueba y los testimonios, aún teniendo en cuenta que no se llevaría a cabo un acto análogo al juicio oral por la naturaleza del procedimiento y la no intervención del poder judicial en el mismo.

8- Se debería detallar en el Protocolo cuál es el abanico de medidas provisionales aplicables y cual es el organismo encargado de ello, explicar la nueva reestructuración del Servicio para la Igualdad y Diversidad, determinar la competencia territorial, determinar qué alcance tiene la asistencia jurídica gratuita a la víctima y corregir algunos términos como ‘medida cautelar’ por ‘medida provisional’ o ‘denuncia’ por ‘solicitud de intervención’.

9- Además de estos aspectos básicos que refuerzan la seguridad jurídica del proceso universitario, en el mismo protocolo, a su vez, sería de ayuda recopilar explícitamente las sanciones aplicables a cada colectivo y exponer cuáles son los recursos previstos contra las actuaciones del proceso y la resolución del rector.

10- Convendría regularizar en la normativa de la UAB el régimen probatorio que se emplea tanto en el procedimiento administrativo-informativo como en el administrativo-sancionador, en el sentido del tipo de actuaciones que se llevan a cabo, como se asegura la confidencialidad de las mismas, la manera de dejar constancia de estas y, en particular, la posibilidad de presentar escrito de propuesta de prueba ante la CTA por parte de denunciante y denunciado.

11- La normativa universitaria debería establecer explícitamente cómo debe procederse en situaciones de coexistencia entre el proceso penal y el universitario, particularmente en lo relativo a la prejudicialidad penal, la suspensión y la vinculación que tiene la resolución

judicial penal sobre el proceso administrativo-sancionador. Por ejemplo, aclarando que aunque el proceso administrativo esté suspendido por prejudicialidad penal se pueden seguir adoptando medidas preventivas.

12- Finalmente, merece mención el trabajo del Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB en la prevención y gestión de la violencia sexual como violencia de género. Más allá del proceso administrativo, dicho organismo ofrece acompañamiento psicológico a las denunciantes, apoyo que no se encuentra en ningún tribunal, desarrolla actividades de sensibilización y formación fundamentales para la comunidad universitaria y aplica un enfoque interseccional no presente en todas las universidades. Estas intervenciones significan un gran aporte tanto para las víctimas como para la sociedad de la UAB, y se deben reconocer como parte esencial y necesaria de la respuesta institucional adecuada frente a la violencia sexual.

BIBLIOGRAFÍA

1. Artículos y monografías

AWID - Association for Women's Rights in Development. (2004). Interseccionalidad. Género y Derechos. *Revista Derechos de las mujeres y cambio económico*, 9. Toronto: AWID.

CAPODIFERRO CUBERO, D. (2018). *La configuración legal de la autonomía universitaria en el ordenamiento español. I. El reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria y su interpretación*. En J. C. Gavara de Cara (Ed.). *La autonomía universitaria: un reconocimiento constitucional entre la aplicación práctica y la configuración legislativa* (pp. 25-28).

DOPICO GÓMEZ-ALLER, J. (2024) *La responsabilidad penal de las personas jurídicas, V. Compliance y exención de responsabilidad*. En N. J. de la Mata Barranco, J. Dopico Gómez-Aller, J. A. Lascuraín Sánchez & A. Nieto Martín (Eds.), *Derecho penal económico y de la empresa*, segunda edición (pp. 194-201). Dykinson. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/994197.pdf>

DE LA ROSA CORTINA, J.M. (2019). *Bien jurídico protegido y delitos contra la libertad e indemnidad sexual* [Ponencia]. Fiscalía General del Estado.

FACIO MONTEJO, A. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*. En A. Facio & L. Fries (Eds.), *Género y derecho* (29-46). Santiago de Chile, La Morada.

FERNÁNDEZ TERUELO, J. (2023). ‘La promoción de un nuevo modelo de responsabilidad penal de la persona jurídica como mecanismo de control de focos de riesgo derivados de conductas ajenas a su actividad e interés y su incompatibilidad con el contenido del art. 31 bis 1º CP.’ *La ley compliance penal*, (14).

HERREROS HERNÁNDEZ, I. (2021). ‘Construcción histórica de la libertad sexual como bien jurídico. Una visión desde la perspectiva de género.’ *Revista del Ministerio Fiscal*, (10), 60-69.

GARCÍA SÁNCHEZ, B. (2023). La nueva concepción de la libertad sexual en la ley del «solo sí es sí» y su problemática aplicación retroactiva. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (30), 113-163.

LESMES FEITO, E. (2020). *La voluntad de la víctima en el marco procesal de los delitos sexuales en violencia de género: protección vs. autonomía* [Treball de fi de grau, Universitat Autònoma de Barcelona]. UAB Digital Repository.

LIBANO BERISTAIN, A. (2011). *Los delitos semipúblicos y privados: aspectos sustantivos y procesales (Adaptado a la reforma del Código Penal introducida por la Ley Orgánica 5/2010)*: (ed.). BARCELONA: J.M. BOSCH EDITOR. 212-216.

MERINO OBREGÓN, R. (2019). La comprensión de la violencia de género como injusticia estructural. *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, (14), 291-308.

MUÑOZ CONDE, F. (2023). Derecho Penal. Parte especial. 25a Edición, revisada y puesta al día con la colaboración de Carmen López Peregrín (p. 1). Tirant lo Blanch.

MUÑOZ RUÍZ, J. (2024) Acoso sexual en el trabajo y responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la Ley Orgánica 10/2022, III. Responsabilidad penal de la persona jurídica en cuyo ámbito se produce el acoso. *Estudios de Deusto Revista de Derecho Público*, 72/1, 229-270. DOI: <https://doi.org/10.18543/ed7212024>.

RAGUÉS I VALLÈS, R. (2023). Delitos contra la libertad sexual. En J.M. Silva (Ed.), *Lecciones de derecho penal: Parte especial*, 135-164. Atelier.

SÁNCHEZ RUBIO, M. A. (2003). Derecho a la tutela judicial efectiva: Prohibición de sufrir indefensión y su tratamiento por el Tribunal Constitucional. *Anuario de la Facultad de Derecho*, (21), 601–616.

TERÁN CARRILLO, W. G. (2020). La tipicidad en la teoría del delito. *Dominio de las Ciencias*, 6 (Extra 3), 141-162.

VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M. (2009). ¿Qué es el principio de intervención mínima? *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, (23), 1-10.

2. Jurisprudencia

Sentencias del Tribunal Supremo

1. Sala tercera, de 10/07/2019. RES:1029/2019; REC: 3373/2018. FJ 4º.
2. Sala segunda, de 15/02/2002. RES: 240/2002; REC 1524/2000. FJ 2º.
3. Sala segunda, de 16/12/2020. RES: 696/2020; REC 10453/2020 P. FJ 2º.
4. Sala segunda, de 30/12/2009. RES: 1322/2009; REC 528/09. FJ 3º.
5. Sala segunda, de 15/03/2022. RES: 234/2022; REC 31/2020. FJ 1º, 1.5.
6. Sala segunda, 5/12/2005. RES: 1425/2005. FJ 7º.

Sentencias del Tribunal Constitucional

1. Sala primera, de 17 de abril. RES:66/1989; RECs 921/85, 58/88 y 865/88. FJ 12º.
2. Sala Pleno, de 23 de marzo. RES:45/2022; REC 1621/2020. FJ 9º.
3. Sala Pleno, de 22 de diciembre. RES: 253/2004; CI 2045/1998. FJ 5º.
4. Sala Pleno, de 22/04/2021. RES: 91/2021; REC 1403/2020. FJ 6º, 6.2.
5. Sala Pleno, de 18 de febrero. RES: 35/2021; REC 1265/2018. FJ 2º, A, d.
6. Sala Primera, de 29 de septiembre. RES:115/2008; REC 11709/2006. FJ 2º.
7. Sala Primera, de 3/6/2024. RES: 80/2024; REC 3308/2020. FJ 5º.
8. Sala Primera, de 23/6/2008. RES: 75/2008. REC 5260/2006.
9. Sala Segunda, de 24/03/2003. RES:59/2003; REC 1423/2001. FJ 2º.
10. Sala Segunda, de 10 de diciembre. RES:234/1991; REC: 1.473/1989. FJ 2º.
11. Sala Pleno, de 14/01/2020. RES: 1/2020; RECs: 3218/2017, 3313/2017, 3331/2017, 3358/2017, 3362/2017 y 3376/2017. FJ 8º,

Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

1. Corte (Sección primera), 23/07/2002. Case of Janosevic v. Sweden, no. 34619/97.
2. Tribunal (Sala), 01/10/1982. Case of Piersack v. Belgium, 1982, no. 8692/79. FJ 2º, párrafo 30, a.

Audiencia Provincial de Barcelona

1. AAP B Sec 3ª, de 4/3/2024. RES: 222/2024; REC: 125/2024. FD 2º.

3. Legislación

- Acord GOV/62/2025, d'11 de març, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona. DOGC, núm. 9370, 13/03/2025.
- Circular 1/2023, de 29 de marzo, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. BOE, núm. 81, 05/04/2023, 50498-50552.
- Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.
- Constitución Española. BOE, núm. 311, 29/12/1978.
- Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18/12/1979. BOE, núm. 69, 21/03/1984, 7715- 7720.
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11/5/2011. BOE, núm. 137, 6/6/2014, 42946-42976.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. BOE, núm. 70, 23/03/2023.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. BOE, núm. 48, 25/02/2022, 22379-22396.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE, núm. 215, 07/09/2022.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. BOE, núm. 101, 28/04/2015.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. BOE, núm. 236, 02/10/2015.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. BOE, núm. 236, 02/10/2015.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC, núm. 5123, 02/05/2008.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, núm. 71, 23/03/2007.
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. BOE, núm. 172, 20/07/2006.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE» núm. 313, 29/12/2004.
- Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña. «BOE» núm. 60, 11/03/2003.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE, núm. 281, de 24/11/1995.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. BOE, núm. 167, 14/07/1998.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE, núm. 157, 02/07/1985.
- Normes de convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern de 16/3/2023)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), 16/12/1966.
- Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista (aprovat per l'Acord del Consell de Govern de 7 de novembre de 2018, modificat per acord 14/12/2022).
- V Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona. Sexenni 2024-2030 (I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral- I PIGML) (Acord del Consell de Govern de 25/09/2024).
- Reglament del Servei d'Igualtat i Diversitat de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del Consell de Govern 25/09/2024).
- 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. BOE, núm. 189, 08/08/2000.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, núm. 261, 31/10/2015.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, 24/10/2015.
- Real Decreto de 14/09/1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Gaceta de Madrid, núm. 260, 17/09/1882.

Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

(Acord del Consell de Govern de 7 de novembre de 2018, modificat per acord de 14 de desembre de 2022)

PREÀMBUL

Aquest protocol es fonamenta en:

— La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.

— La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides (resolució 48/104/1993), que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.

— La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.

— La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

— La Constitució espanyola, que propugna, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.

— La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.

— La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es

formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, per acabar, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

— La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, que en el preàmbul no oblidava el paper de la universitat com a transmissora de valors i com a institució que respecta els drets i les llibertats de les persones i la igualtat entre homes i dones. També estableix l'exigència que totes les universitats tinguin unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

— El Codi penal, que preveu, en els articles 184 i 173, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

— La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

— El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

— La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i que, en l'article 37, preveu els drets dels estudiants a no ser discriminats per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social.

— El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, i que dictamina, en l'article 52, el deure dels treballadors a tractar tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.

— La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

— La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

— La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que, en l'article 18.3, obliga a tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

— El VI Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes, que diu, en l'article 46, que el personal que sigui víctima de la violència de gènere té dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la universitat. També estableix el compromís, en les disposicions addicionals primera, segona i tercera, d'eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere i de prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual.

— El I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes, que estableix, en la disposició addicional primera (sobre política de gènere), que les universitats han de desenvolupar les accions

necessàries i instrumentar mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució. En la disposició addicional segona (sobre assetjament sexual i assetjament moral o psicològic), dictamina que les universitats han d'establir un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, i han d'introduir mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives i l'assetjament sexual del seu personal. D'altra banda, assenyala que cal: detectar grups de risc i sectors afectats, establir indicadors, fer una anàlisi de freqüències i conèixer les conseqüències negatives per a la salut de la persona assetjada; establir programes d'acollida per al personal en què es faci explícita la política antiassetjament de la universitat corresponent, i promoure la formació i incidir en les qüestions que fomentin un clima laboral contrari a l'assetjament.

— El Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat.

— El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

— El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8.13 i 8.13 bis).

— El Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

— El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, que recull, en l'article 4, la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres. A més, en el capítol XV, respecte als serveis d'atenció a l'estudiant, recull l'assessorament psicològic i en matèria de salut, i la igualtat de tracte entre dones i homes.

— La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

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

— La Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

Aquest protocol s'adopta en coordinació amb els instruments que té la UAB per garantir un entorn lliure d'assetjament, regulats per l'acord del Consell de Govern de la Universitat de 17 de juliol de 2008, pel qual s'aprova la Política per a la dignitat de les persones, en què es recull el procediment d'actuació de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA), comissió delegada del Comitè de Seguretat i Salut per a la intervenció i la resolució de casos d'assetjament, en totes les seves modalitats, que puguin afectar el personal de la UAB (PDI i PAS).

Aquest protocol s'emmarca en l'eix 5, «Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere», del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere a la UAB.

CAPÍTOL I. COMPROMISOS, FINALITATS, DEFINICIONS, ÀMBIT D'APLICACIÓ, ÒRGANS I UNITATS RESPONSABLES

Article 1. Compromisos de la Universitat Autònoma de Barcelona

La UAB considera comportaments reprovables l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència masclista en totes les seves formes (article 3 de la Llei 17/2020), per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral:

— Declarar formalment i difondre el seu rebuig de tots els tipus d'assetjament i de violència masclista, en totes les formes i manifestacions.

— Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a tota la comunitat universitària.

— Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament o de violència masclista en totes les seves formes (article 3 de la Llei 17/2020).

— Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament o de violència masclista i les persones que els donen suport, i vetllar per la seva protecció.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat universitària.

Article 2. Finalitats

Aquest protocol té com a finalitats:

a) Prevenir l'aparició de conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i de violència masclista entre els membres de la comunitat universitària.

b) Establir unes pautes d'actuació davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.

c) Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

Article 3. Definicions

3.1. Conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

a) S'entén per *assetjament sexual* qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (article 5.b) de la Llei 5/2008, modificat per la Llei 17/2020).

b) S'entén per *assetjament per raó de sexe* qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes (article 5 a) de la Llei 5/2008, modificat per la Llei 17/2020). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat o en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, un canvi de funcions o de lloc de treball).

c) S'entén per *assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere* qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

3.2. Conductes de violència masclista

Partint de la definició de les formes de violència masclista de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol es pot activar davant l'aparició d'alguna de les conductes següents:

a) **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o

submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

c) Violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi haig entre la dona i l'agressor o agressors.

d) Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius: consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

e) Violència econòmica: consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.

f) Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

g) Violència de segon ordre: consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

h) Violència vicària: consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

3.3. Aquelles conductes que es poden considerar un delicte es traslladen al Ministeri Fiscal, amb el consentiment de la persona afectada. Si es tracta d'un delicte públic, la Universitat en dona trasllat al Ministeri Fiscal informant prèviament la persona afectada.

Article 4. Àmbit d'aplicació

4.1. Àmbit d'aplicació material. Aquest protocol s'aplica a qualsevol de les conductes definides en l'article 3, que es poden produir per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, whatsapps, etc.).

4.2. Àmbit d'aplicació subjectiu. Aquest protocol s'aplica a:

a) Tot el personal que tingui vinculació laboral o estatutària amb la UAB i tot l'alumnat de la UAB. Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS, del PDI o de l'alumnat de la UAB, per la raó que sigui, aquest protocol és igualment aplicable, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn formant part del personal de la comunitat universitària i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar d'estar vinculada a la UAB.

b) El personal de les empreses externes contractades per la UAB que presti els seus serveis en les dependències de la Universitat, sempre que una de les persones implicades en els fets pertanyi als col·lectius indicats en l'apartat a. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials recollides a la Llei 31/1995 i al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la llei esmentada, s'ha d'informar les empreses externes de l'existència d'aquest protocol. Quan es produeixi un conflicte entre el personal de la UAB i el personal d'una empresa externa contractada, hi ha d'haver comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores o disciplinàries que consideri convenientes.

c) Aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis proporcionats per la Universitat Autònoma de Barcelona, sempre que la persona denunciada formi part de la comunitat universitària.

Totes les persones afectades rebran suport i acompanyament psicològic de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

4.3. Àmbit d'aplicació territorial: la conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la UAB, és a dir, dins de qualsevol espai del campus o de les instal·lacions universitàries, o bé fora de les instal·lacions universitàries quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UAB o quan la conducta estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat laboral o acadèmica.

Article 5. Òrgans i unitats responsables

Tots els òrgans, unitats, serveis i estructures de la Universitat són responsables de vetllar pel respecte dels drets humans i de comunicar totes aquelles situacions que es puguin produir i que són objecte de regulació en aquest protocol als òrgans i unitats responsables.

Els òrgans i unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els següents:

— Rector o rectora: és l'òrgan competent per incoar i resoldre tots aquells procediments, iniciats a través d'aquest protocol, que corresponguin a fi d'investigar conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i de violència masclista i, si escau, determinar-ne, amb posterioritat, la responsabilitat disciplinària corresponent.

— Secretari o secretària general: ha de donar trasllat dels fets al Ministeri Fiscal quan la conducta pugui constituir un delicte.

— Observatori per a la Igualtat de la UAB: s'encarrega de l'acollida, acompanyament i suport en l'activació del Protocol. L'Observatori ha d'elaborar un informe anual sobre les denúncies presentades i les mesures adoptades (de prevenció, de suport i acompanyament i del procediment d'actuació) que s'ha de presentar al Claustre.

— Comissió Tècnica Assessora (CTA): òrgan col·legiat de caràcter estable que exerceix les funcions descrites en aquest protocol.

La CTA està integrada pels membres següents:

— El director o directora de l'Observatori per a la Igualtat, o la persona que delegui, que té caràcter nat i que n'ostenta la presidència.

— El cap o la cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui, que té caràcter nat i que hi actua com a secretari o secretària.

— El cap o la cap de l'Àrea de Prevenció i Assistència, o la persona que delegui, que té caràcter nat.

— Una persona que treballi a la UAB amb expertesa acreditada en la prevenció i el tractament de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i de violència masclista, designada pels organismes unitaris

(junttes i comitès) del personal de la UAB, que nomena el rector o rectora per un termini de dos anys, la qual actuarà quan en els fets hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu del PDI o el PAS.

Adicionalment, quan així ho aconselli la situació, la CTA pot estar assistida per un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i de violència masclista, que nomena el rector o rectora.

La CTA ha de fer almenys una reunió anual, a la qual han d'assistir els delegats de Prevenció i la Gerència, i que ha de tractar dels continguts següents: control de l'aplicació efectiva del Protocol, valoració de les mesures implementades en relació amb el procediment d'actuació i, si escau, proposta de modificacions o millores d'aquestes mesures. Aquests continguts els ha de recollir el secretari o secretària de la CTA en un document d'avaluació que s'ha de fer arribar a l'Observatori per a la Igualtat de la UAB a fi d'incorporar-lo a l'informe anual sobre el Protocol.

CAPÍTOL II. MESURES DE PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

Article 6. Mesures preventives

La UAB ha de dur a terme actuacions de prevenció, sensibilització i formació en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i la violència masclista, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar la comunitat universitària. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

- a) Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària.
- b) Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària: elaborar documents divulgatius, organitzar jornades i campanyes anuals, etc.
- c) Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària:
 - Elaborar un programa de seminaris específics per als diferents col·lectius de la comunitat universitària amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no-discriminació.
 - Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament per a totes les persones que desenvolupen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, del PDI i del PAS, i dels col·lectius d'estudiants.
 - Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament dirigits a tots els representants del personal i delegats de curs.
- d) Implantar un programa de formació continuada per a les persones que integren la CTA, o les que aquestes deleguin.
- e) Elaborar i publicar informes sobre les actuacions dutes a terme i les conseqüències d'aquestes actuacions. Concretament, s'ha de crear una base de dades interna en què es recullen, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions. Aquesta funció l'ha de desenvolupar l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.
- f) Valorar en els concursos de contractació pública que les empreses disposin d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

g) Promoure mecanismes per tal que empreses proveïdores, persones usuàries de serveis i personal treballador extern que desenvolupin la feina dins de la UAB coneguin el Protocol, de conformitat amb les estipulacions del que preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL III. MESURES DE SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES

Article 7. Mesures de suport

La Universitat disposa de diversos serveis i unitats que poden actuar en primera instància davant de casos d'assetjament o violència masclista:

— L'Observatori per a la Igualtat de la UAB és l'òrgan responsable de fer una primera acollida i d'informar sobre tots els serveis de què la Universitat disposa per oferir suport i acompanyament a les persones afectades, i sobre els drets que la legislació vigent els atorga. Així mateix, l'Observatori assumeix la coordinació entre els serveis i les unitats per tal de facilitar l'abordatge integral en tots els casos.

— El Servei de Seguretat i Vigilància s'encarrega de l'activació de mesures preventives de protecció i suport en la formalització de la denúncia.

— El Servei Assistencial de Salut (SAS) s'encarrega de l'atenció mèdica.

— La Unitat de Psicogènere del Servei de Psicologia i Logopèdia de la Facultat de Psicologia s'encarrega de l'atenció psicològica especialitzada.

— L'Àrea de Prevenció i Assistència de la UAB orienta el PAS i el PDI en l'activació i el desenvolupament dels protocols.

CAPÍTOL IV. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA

Article 8. Principis d'actuació

Els principis que regeixen els procediments administratius que s'iniciïn amb motiu d'una denúncia per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o violència masclista, són:

8.1. Audiència, imparcialitat i contradicció: el procediment d'actuació ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades, que poden ser acompanyades per la persona que escullin, inclosos agents socials o assessors legals, si ho consideren oportú.

8.2. Protecció de la dignitat de les persones implicades: la Universitat ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

8.3. Confidencialitat: el procediment d'actuació i la documentació que en forma part són confidencials. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la CTA, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb aquest i tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les mesures disciplinàries corresponents.

8.4. Diligència deguda i celeritat: el procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els dos mesos, a comptar del dia de presentació de la denúncia corresponent, exceptuant els casos que requereixin més temps perquè són d'una complexitat excepcional.

8.5. Principi de responsabilitat: cada persona respon dels seus actes i les seves decisions i ha d'assumir les conseqüències que se'n derivin.

8.6. Protecció davant de possibles represàlies: s'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre les conductes descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què aquestes persones actuïn de mala fe, en què es poden exigir responsabilitats disciplinàries.

8.7. Principi *non bis in idem*: no es pot sancionar una mateixa persona dues vegades pel mateix fet, com tampoc poden concórrer dos procediments amb un mateix objecte.

Article 9. Drets de la víctima d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista i de la persona denunciada

Les actuacions que s'iniciïn com a conseqüència d'una denúncia per actes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista a la Universitat Autònoma de Barcelona han de garantir els drets següents.

9.1. Drets de la víctima

- a) Rebre informació sobre les actuacions iniciades com a conseqüència de la denúncia.
- b) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés, així com per un intèrpret si no comprèn o parla el català o el castellà.
- c) Rebre acompanyament jurídic de la Universitat.
- d) Ser citada i escoltada.
- e) Rebre un tracte just.
- f) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- g) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- h) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

9.2. Drets de la persona denunciada

- a) Rebre informació sobre les actuacions iniciades com a conseqüència de la denúncia.
- b) Estar informada de la denúncia.
- c) Veure respectada la presumpció d'innocència.
- d) Ser citada i escoltada.
- e) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- f) Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció adoptades.
- g) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- h) Rebre comunicació de la resolució de l'expedient.

Article 10. Iniciació d'actuacions

10.1. L'actuació contra les actituds previstes a l'article 4.1 d'aquest protocol s'inicia per la denúncia dirigida al rector o rectora per part de la persona afectada o de qualsevol persona de la comunitat universitària que hagi tingut coneixement directe o indirecte dels fets que motiven la denúncia. La denúncia es presenta en el Registre General de la Universitat o al Registre de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB amb la inscripció posterior en el Registre General de la Universitat.

Els membres de la comunitat universitària que formen part dels col·lectius de PDI i PAS poden optar alternativament per iniciar el procediment d'actuació de la CIRCA regulat per l'acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2008, pel qual s'aprova la *Política per a la dignitat de les persones* i les actuacions d'intervenció en els casos d'assetjament laboral.

10.2. La denúncia s'ha d'acompanyar d'un sobre tancat amb la relació dels fets que la motiven i la sol·licitud d'inici d'actuacions contra les conductes identificades a l'article 4.1 d'aquest protocol. S'adjunten els models corresponents a l'annex I i II.

10.3. En vista de la sol·licitud presentada, el cap o la cap del Gabinet Jurídic, o la persona que hagi delegat per assistir la CTA, és qui ha d'actuar com a investigador o investigadora. La persona designada com a investigadora valora si hi ha indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista a partir de la relació dels fets. En cas que s'iniciïn actuacions i aquestes facin referència a una persona d'una empresa externa, s'ha de comunicar a l'empresa.

Article 11. Actuacions per determinar les conductes

La persona designada com a investigadora ha de valorar la denúncia en el termini màxim de deu dies hàbils, des de la data d'entrada de la sol·licitud al Registre General de la UAB, i, en funció dels fets, proposa a la CTA alguna de les alternatives següents:

- Continuar la investigació, si entén que els fets objecte de denúncia, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.
- Denunciar els fets que motiven la denúncia al Ministeri Fiscal.
- Iniciar el procediment disciplinari quan els fets objecte de denúncia poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa aplicable.
- Adoptar de mesures correctores i protectores que cregui convenientes.
- Posar en coneixement de l'Observatori per a la Igualtat els fets que no constitueixin assetjament però sí un comportament sexista, discriminatori o que vulneri la dignitat personal, per tal que articuli les vies de solució possibles.
- Arxivar les actuacions.

Article 12. Ordenació de les diligències d'investigació

12.1. La CTA ha d'ordenar la pràctica de les diligències d'investigació adequades per a la determinació i comprovació dels fets i, en particular, d'aquells principis de prova que puguin conduir a l'esclariment dels fets. Com a primeres actuacions, s'ha d'escoltar i atendre la persona afectada i prendre-li declaració, i posar en funcionament, si escau, els mecanismes d'ajuda i suport necessaris. També s'ha de prendre declaració a la persona denunciada i dur a terme les diligències que es dedueixin de la denúncia que va motivar l'inici de les actuacions i d'allò que les persones declarants hagin al·legat en les seves declaracions.

12.2. En l'exercici de les seves funcions, la persona designada com a investigadora és assistida per un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual i també pot demanar els informes necessaris i sol·licitar, si escau, la col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions. Tota la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant tota la documentació i informació que siguin necessàries.

12.3. La persona designada com a investigadora ha de vetllar en tot el procés per la confidencialitat de les dades i de les informacions obtingudes, a excepció d'aquelles que, per raó del que preveu aquest protocol, s'hagin de comunicar a terceres persones. Pel que fa al tractament de les dades de caràcter personal es té en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

Article 13. Mesures cautelars

Tenint present les circumstàncies de cada cas, la CTA pot proposar al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència acadèmica o orgànica entre la persona afectada i la persona denunciada, així com facilitar l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prefiguren en cap moment el resultat final de cap actuació endegada. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible a les persones interessades o que impliquin una vulneració dels seus drets.

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posa fi a les actuacions substanciades.

Article 14. Finalització de les actuacions dutes a terme com a conseqüència de l'article 11 del Protocol

14.1. La CTA ha de remetre l'informe final al rector o rectora, que, en ús de les seves competències, pot resoldre:

- a) Continuar la investigació, si entén que els fets objecte de denúncia, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.
- b) Finalitzar les actuacions amb l'adopció de les mesures correctores i protectores que cregui convenientes (per exemple, un canvi d'horari o de grup definitius, reordenació d'espais de treball, acompanyament de la víctima el temps que calgui, etc.).
- c) Incoar el procediment disciplinari que correspongui quan els actes d'instrucció (declaracions de la víctima, de la persona denunciada i dels testimonis, informes i altres mitjans de prova) duts a terme per la CTA siguin indicaris que els fets objecte de denúncia poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa aplicable.
- d) Arxivar les actuacions. En cas que es determini mala fe de la denúncia o aportació de dades i testimonis falsos, el rector o rectora pot iniciar el procediment disciplinari corresponent.
- e) Denunciar els fets que motiven la denúncia al Ministeri Fiscal, perquè poden ser constitutius de delictes.

14.2. La UAB ha d'ordenar l'adopció de les mesures previstes a la Llei de prevenció de riscos laborals, per a la coordinació d'activitats empresarials (Llei 31/1995), quan la persona contra la qual s'ha dirigit la queixa formi part d'una empresa externa col·laboradora o contractista de la UAB.

Article 15. Durada del procediment

Les actuacions endegades com a conseqüència de la denúncia a què fa referència l'article 10 del Protocol tenen una durada màxima de dos mesos des que es presenta la sol·licitud al Registre General de la UAB i finalitzen amb la resolució del rector o rectora. Aquest termini es pot prorrogar de manera excepcional, quan la particular complexitat del cas ho exigeixi.

Article 16. Seguiment

En la resolució s'han d'especificar, si escau, les indicacions i terminis per notificar i acreditar el compliment de les mesures o actuacions establertes.

Correspon a l'Observatori per a la Igualtat efectuar el seguiment dels casos en què s'hagi intervingut.

Article 17. Arxiu i custòdia de l'expedient

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, correspon al Gabinet Jurídic arxivar i custodiar l'expedient.

Disposició transitòria

Mentre no s'adapti el Reglament de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA) aprovat per acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2008 a les previsions contingudes en aquest protocol, en cas que les actuacions s'iniciïn a través de la CIRCA, el president o presidenta d'aquesta comissió ha de derivar els casos específics d'assetjament sexual o per raó de gènere a la CTA perquè en dugui a terme la investigació tècnica i especialitzada.

Una vegada la CTA finalitzi les seves actuacions, ha de remetre a la CIRCA l'informe tècnic, el qual té caràcter preceptiu, per tal que aquesta ratifiqui o no les mesures proposades en un termini màxim de 10 dies.

Disposició final primera

Aquest protocol entra en vigor l'endemà que l'aprovi el Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Disposició derogatòria

Amb l'aprovació d'aquest protocol, queda derogat el Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprovat per acord del Consell de Govern de 10 de març de 2018.

Annex I

(Escrit que s'ha de presentar al Registre General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompanyat d'un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)

AL RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la UAB:

S'adjunta, a aquesta sol·licitud, un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Tècnica Assessora.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Annex II

(Document que s'ha de lliurar dins d'un sobre tancat al Registre General de la Universitat Autònoma de Barcelona juntament amb la sol·licitud d'intervenció de la Comissió Tècnica Assessora)

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la UAB:

Dades de la persona respecte a la qual es demana la intervenció

Nom i cognoms:

Adreça postal *(si es coneix)*:

Adreça electrònica *(si es coneix)*:

Telèfon *(si es coneix)*:

Vinculació amb la UAB:

Explicació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Tècnica Assessora

(Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Tècnica Assessora.)

Documentació adjunta *(si escau)*

(Adjunteu, si escau, documentació que fonamenti la petició.)

Altres consideracions

(Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.)

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

SERVICIO DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA UAB

ANDREA RUEDAS RODRÍGUEZ

1- ¿Cuál es su puesto y funciones dentro del Servei d'Igualtat i Diversitat?

Soy técnica de igualdad en el Servei d'Igualtat i Diversitat de la UAB, que constituye la unidad de igualdad y diversidad de la UAB. Me he encargado hasta el momento de la atención a las violencias machistas y de acoso sexual y de temas de comunicación.

2- ¿Qué ha sucedido este curso 2024-2025 con el Observatori per a la Igualtat?

Observatori d'Igualtat i Diversitat era el nombre que tenía una pequeña parte del Servei d'Igualtat i Diversitat hasta septiembre de 2024, o sea, hasta principios de este curso. Ahora por aplicación de la LOSU el Servei d'Igualtat i Diversitat ha asumido las funciones del Observatori, ya que se han incluido no solo temas de igualdad de género sino también de diversidad.

Es decir, antes el Observatori se encargaba de temas de género y discapacidad, hacia los planes de acción. y ahora incluye el observatori, el PIURNE, que es el servicio de atención a la discapacidad y la UAP que es la unidad de asesoramiento psicopedagógico y trata los trastornos de aprendizaje o factores sociales y económicos que influyen en el alumnado.

Se han incluido temas que antes no tocábamos, por ejemplo el plan de inclusión actualmente también atiende temas de racismo, estamos haciendo una diagnosis de racismo.

Antes habian distintos servicios y unidades en la universidad que ahora se han juntado en un unico servicio con politicas conjuntas de igualdad y diversidad.

3- Quería preguntar como coordinabais el Observatorio para la Igualdad con otros organos que formaran parte del Servicio de Igualdad y Diversidad, pero si el Servicio ha absorbido al Observatorio esta cuestión ya no tiene mucho sentido.

Claro, ahora estamos todos unidos. Además, suele pasar que son temas muy interconectados, que se interseccionan constantemente. Por ejemplo, si el PIURNE se dedica a atender a personas con discapacidad o trastornos de aprendizaje suelen detectar casos de violencia muy interseccionados y estamos coordinados en este sentido. Antes costaba más, ahora al estar trabajando juntos es más orgánico.

4- ¿Qué formación tiene el personal que podemos encontrar en el Servei?

Sobre la formación dentro del personal del Servei contamos con: Una persona psicóloga, encargada de la atención psicológica, lo que se llama 'acollida psicológica', que se ofrece a las víctimas de violencia, acoso y discriminación.

Hay pedagogos y psicólogos que realizan el asesoramiento psicopedagógico. Hay personas con formación en sociología, por ejemplo, la directora del Servei es doctora en sociología. Todas las integrantes del PIURNE son psicólogas. Yo soy politóloga. Y, por último, la responsable de la unidad técnica del Servei, que se encarga más de los planes, es antropóloga.

5- ¿Dirías que tus funciones guardan relación con lo que has estudiado?

Si. Lo he visto reflejado a la hora de encargarme de aplicar las políticas sobre el abordaje de violencias, diseñar campañas, eligiendo los temas a tratar y a quien iban dirigidos, al diseñar acciones o políticas como el servicio de atención a hombres en la universidad o al buscar formas de comunicación del protocolo.

6- ¿Cómo os dais a conocer en la comunidad universitaria?

El alumnado es un colectivo que cambia. Se renueva frecuentemente, por lo cual siempre tenemos que hacer acciones de comunicación dirigidas al alumnado. Nosotras nos comunicamos a través de nuestra web, de redes sociales y de la cartelería que hay por todo el campus, en las aulas. Usamos también acciones comunicativas como las pegatinas en las puertas de los lavabos con información sobre el Protocolo.

Ejercitamos a su vez acciones de sensibilización recurrentes consistentes en charlas informativas dirigidas a delegados de clase, delegados de igualdad y personas de colectivos de estudiantes, a las que también se les hace una sesión para que conozcan el servicio. Y en algunas facultades se hace en las sesiones de bienvenida. En la facultad de derecho se tiene bastante presente. Dependiendo de la voluntad o de la sensibilización que tengan hay profesores que en la primera sesión de la asignatura dedican unos minutos a explicar un poco del Servicio también.

Además, ponemos un puesto informativo durante la Comunitaria porque es importante para nuestra difusión ya que tenemos la oportunidad de hablar con mucho alumnado. Siempre tenemos un stand del Servicio y uno de punto lila, que tiene la función más de punto lila en sí que también es muy importante.

7- ¿Teneis pensada alguna técnica nueva de comunicación?

Hace entre uno y dos años hicimos una serie de nueve videos cortos para redes sociales. Sabemos que con el alumnado funcionan más las rrss que el método de enviar correos institucionales. Lo que nos ha funcionado más son las rrss y las pegatinas en los lavabos, que son elementos fijos en sitios de la universidad visibles para todos y todas.

Sobre los elementos fijos, además, en todas las facultades y control de investigación hay un panel de color verde y lila. La idea era que además de los lavabos y las pegatinas hubiera un panel así en todo punto de paso.

8- ¿Cuales son las vías para acceder al Servei en caso de haber padecido agresión sexual o acoso sexual?

Puedes pedir atención en el Servicio a través del correo o por llamada. Además, hace relativamente poco se ha incorporado un servicio de mensajería por whatsapp. Estas son las vías directas, que te conectan directamente con el Servicio de atención. A través de estos métodos concertas una cita, acudes al Servei y recibes la atención.

Aparte, hay muchas vías indirectas, ya que toda la tarea de sensibilización que hacemos con muchos agentes del campus sirve justamente para que haya mucha gente en diferentes espacios, más descentralizados digamos, que tengan la capacidad de detectar casos y vincularlos con nosotros.

Estos agentes son los responsables de políticas de igualdad de cada facultad, obligatoriamente cada facultad tiene uno. Son personas del PDI, es decir, profesora o profesor sensibilizado con el tema que quiera asumir este rol. Forman parte de la Comisión de igualdad de la facultad y se encargan de ser como la antena del Servicio en cada centro. Cuando detectan un caso nos contactan para que prestemos atención y hacemos las gestiones necesarias.

Además, en cada facultad hay dos delegadas de igualdad, que dentro del alumnado realizan funciones similares a la de delegado de curso, pero concretamente en temas de igualdad y diversidad. Son alumnas que tienen una formación específica para poder hacer esto. Representa que de entre el alumnado son figuras referentes en estos temas.

Aparte, también los delegados de curso reciben una formación sobre el servicio, por lo cual podrían derivarnos casos, a veces ha pasado. También pasa bastante que en los colectivos de alumnado, donde hay mucha vida social y por tanto puede suceder que se den situaciones de acoso, de violencia, cómo suelen ser personas sensibilizadas y reciben esta formación detectan muchos casos que nos acaban derivando.

Puedes activar el protocolo mediante denuncia, sin necesidad de que nosotros te atendamos. No es necesario pasar por el Servei para activarlo, puedes hacerlo directamente. Una vez activado inicia el procedimiento.

9- ¿Si acudes al Servei como víctima quien es la primera persona que te atiende?

Es la psicóloga, que es la persona que te hace la primera atención. Vienen casos muy dispares, hay gente que acude al Servicio pidiendo información sobre recursos, procedimientos, consultando situaciones de una persona externa, y por eso se hace esta primera atención, y si se detecta que esta persona necesita acogida psicológica se programa otra sesión para empezar el tratamiento psicológico.

10- ¿La CTA no se asienta en el Ágora? (Ágora: Espacio físico donde se sitúa el Servicio de Igualdad y Diversidad dentro del Campus de la UAB)

No. Lo que activa el protocolo contra el acoso es un procedimiento informativo, después la resolución del informativo puede dar lugar a la activación del sancionador. Dentro de este expediente informativo quien lo lleva es la CTA. La CTA está compuesta por cuatro personas: una psicóloga del Servicio, salvo que esté cubriendo a la persona involucrada, en este segundo caso se llama a una segunda psicóloga para que tenga una opinión imparcial, hay una persona del gabinete jurídico, una persona representante del Servicio y representante sindical del comité de empresa.

11- ¿Durante el proceso de investigación la CTA se relaciona con el Servei?

No, porque el procedimiento es confidencial. Consiste en una investigación que puede tomar muchas formas, normalmente son entrevistas a las partes y a testigos que considere la CTA como relevantes para el caso, también puede ser investigación más documental, como valoraciones de las encuestas de satisfacción del alumnado, por ejemplo, respecto de un profesor miran si hay casos similares. Dura unos dos meses máximo en principio. A partir de ahí se hace un expediente de resolución que después el rector ratifica.

12- He observado que hay tres fases en este proceso. La primera en la que el investigado o investigadora verifica la existencia de indicios suficientes a fin de iniciar una investigación formal, la segunda consistiría en esta investigación que básicamente lleva a cabo la CTA, y por último una tercera fase en la que el rector toma su decisión en base al informe de la CTA.

Esta primera fase se introdujo con la reforma de 2022. Comporta que haya desde un primer momento una persona de Gabinet Jurídic con un criterio más técnico, de análisis jurídico de la situación. Si llega un caso que a efectos administrativos no recae en el ámbito del Protocolo directamente lo descarta. Digamos que agiliza los trámites.

13- ¿En esta investigación previa interviene el Servei?

No, solo la persona designada por el Gabinet Jurídic, que ha recibido formación en perspectiva de género y en principio está formada y sensibilizada.

15- ¿Si se cumple el ámbito subjetivo pero los hechos suceden en Barcelona hay competencia territorial?

El Protocolo como texto jurídico puede estar sujeto a diferentes interpretaciones. La interpretación acerca del tema del ámbito ha variado a lo largo del tiempo.

Siempre la persona denunciada tiene que estar vinculada estatutariamente a la UAB, pero la persona que denuncia puede ser una usuaria por ejemplo, aunque no sea trabajadora ni alumna. Por ejemplo, si se trata de una usuaria de la biblioteca.

16- ¿Y si la denunciante no tiene ningún vínculo con la UAB pero el denunciado si?

Se puede activar el Protocolo. La premisa que se sigue un poco es que la persona contra la que la Autónoma debe tener la capacidad de sancionar debe estar vinculada a la misma si o si. Al ser un procedimiento administrativo de la universidad todo empieza y acaba en la misma institución.

17- ¿Cuál es el grado de participación del personal laboral y alumnado en las actuaciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a la prevención contra el acoso y la violencia machista?

La participación a nivel de números depende del tipo de formación. Por ejemplo, hacemos una o dos sesiones al año formativas a delegados de clase y suelen asistir 50 personas. Cuando hacemos formaciones a colectivos unas 100 personas. Cada vez la asistencia presencial cuesta más.

¿Cuando hacéis estas formaciones las personas que acuden muestran implicación?

Si. Cuando empecé a trabajar aquí hace unos nueve años. Por aquel entonces había más resistencia de la que hay ahora en las formaciones, sin embargo había más asistencia. Es decir, había más gente que acudía pero también había más boicoteadores de las formaciones. Ahora las personas que vienen son gente totalmente convencida y consciente, pero son menos asistentes que antes.

18- ¿Cómo define el papel que juega el Servicio en la prevención y gestión de casos de acoso sexual y agresión sexual?

Nuestra tarea como Servicio es el diseño de las políticas de prevención. Esa es una parte importante que tiene que ver con cómo comunicamos y realizamos la sensibilización en temas de violencia y discriminación. También hay un rol importante, que es como diagnosticamos el rol de sexismo o de violencia que hay en la universidad, hacemos estudios diagnósticos de estos para saber dónde incidir más. Por ejemplo, la violencia obstétrica no es una prioridad para nosotros, nos preocupa más la jerarquía entre doctorandas y director de tesis, que es una relación que genera mucho más riesgo. A través de esta diagnosis generamos nuestras políticas de prevención.

En cuanto a la gestión de los casos de violencia nosotros no estamos dentro de esta investigación, de este expediente informativo, que es un procedimiento a parte de nosotros, confidencial etcétera. O el sancionador que está aún más aparte ya que no participamos en la CTA, no hay CTA sino personas que se encargan de esto. Esta parte se escapa de nuestro control. Pero si que somos el órgano responsable de aplicar el seguimiento de las sanciones que se derivan. Por ejemplo, si alguien es sancionado a realizar un curso nosotros hacemos el seguimiento y nos aseguramos de que efectivamente lo realice.

19- ¿Teneis algo que ver en la custodia del expediente?

No tenemos acceso al expediente, tan solo lo tienen las partes involucradas y entiendo que es el gabinete jurídico quien lo custodia.

20- En el protocolo se observaba que fuera el Observatorio para la Igualdad el que elaboraba el informe anual de los casos que habían surgido y cual había sido la actuación de la universidad. ¿Ahora esta función la asume el Servicio?

Si. De hecho somos los mismos, porque yo trabajaba en el Observatorio. Simplemente nos hemos incorporado al Servei con más gente que hace otras cosas, pero las que llevamos temas de violencia somos las mismas, además de una psicóloga que se ha incorporado ahora. Hacemos cada año el informe de cómo se ha aplicado el protocolo, cuántos casos se han atendido, la tipología de casos, las sanciones aplicadas y cómo han ido los procedimientos. Esta información es pública, es el informe que elaboramos para el Claustro cada año.

21- ¿Crees que el cambio de reestructuración del Servei es un cambio a mejor?

Creo que es un cambio a mejor, el hecho de haber crecido. Antes a nivel de estructura éramos un programa, ahora somos un servicio, que es algo que tiene más entidad. Lo que implica es que se está dando mucho más peso a las políticas de género y de prevención de violencias.

Tenemos más recursos, osea, más espacio, una sala para hacer atenciones que antes no teníamos, más personal etcetera.

A parte, en la línea de lo establecido por la LOSU, que indica que tenemos que contar con una Unidad de Igualdad y otra de Diversidad, la UAB ha optado por juntar los dos ámbitos en un mismo Servicio porque obedece a la lógica de mainstreaming de género. Es decir, se parte de la interseccionalidad y de defender todo como violencias que no son aisladas sino que se interrelacionan.

22- Al estar implicados en la gestión de los casos a la hora de atender a la víctima, ¿os han hecho firmar alguna cláusula de confidencialidad?

No, no hemos firmado nunca nada. Lo tenemos muy claro, por ejemplo existe un correo de atención al que solo tienen acceso los intervinientes en la gestión de casos. Los casos de violencia se llevan con discreción y mucho cuidado.

23- ¿A la hora de ser contratado por el Servicio en el contrato laboral tampoco hay cláusula de confidencialidad?

No recuerdo que el mío tuviese cláusula de confidencialidad, pero no estoy muy segura. Si que es verdad que firmé una cláusula de confidencialidad en relación con la vía de denuncia en la UAB mucho más amplia para muchas más cosas que se llama ‘canal étic’ que por ley tienen todas las empresas de más de 50 personas en plantilla. Cualquier persona de la UAB puede usarlo para denunciar una situación, de manera anónima o con su nombre. Las denuncias que entran por esta vía y guardan relación con la violencia de género nos las derivan a nosotros también.

24- ¿La solicitud de intervención que se presenta cuando quieres activar el Protocolo puede ser anónima también?

No, el protocolo al poder derivar en un procedimiento administrativo no puede originarse por una denuncia anónima, ya que deja de ser comunicación de una situación para ser un proceso contra una persona concreta. Es confidencial, pero no es anónimo.

25- ¿Y qué pasa si la denuncia de canal ético anónima deriva en la activación del Protocolo?

No puede derivar en una activación de protocolo si la persona no quiere denunciar identificándose.

26- En el supuesto en que el denunciante no sea la víctima, pero comunique el nombre de la víctima, ¿cómo se procedería?

Lo que se hace en este caso es contactar con la persona afectada, para comunicar que nos ha llegado noticia de la situación y que nos ponemos a su disposición si quiere asesoramiento y acompañamiento. En esta atención le explicaríamos en qué consiste el Protocolo y la animaríamos a proceder.

27- ¿Puede haber una activación de oficio?

Se puede activar por parte de terceros. Lo que pasa es que hay muchas contradicciones en cómo se entiende esto. Nosotras no estamos a favor de activar el Protocolo si la persona afectada no quiere. Basicamente porque aunque ella no quiera y tú denuncies, ella estará involucrada en el proceso informativo porque la CTA la llamará a la entrevista para que declare. Y seguramente tendrá una repercusión en su vida que no sabes qué impacto tendrá.

Muchas veces como en todos los procesos de reparación de las víctimas, aunque todos son diferentes e intentamos adaptarnos al ritmo de cada una, cuando la víctima no quiere denunciar seguramente es porque necesita mucho acompañamiento previo para llegar al momento en que se decide a denunciar.

Si que es cierto que en los casos más graves hay que denunciar de oficio, cuando el riesgo para la comunidad es mayor. Es una balanza delicada.

28- En los casos en los que la víctima no está preparada para denunciar, ¿vosotras le ofrecéis igualmente un acompañamiento psicológico?

Si, esta clase de acompañamiento no necesita estar sujeta al Protocolo. De hecho, en realidad el protocolo se activa con la primera atención y el procedimiento administrativo es una parte que se puede activar o no. En realidad toda la atención, acompañamiento, gestión que se puede hacer sin activar el Protocolo, por ejemplo la separación de espacios, toda la parte de reparación que se puede hacer en una situación de violencia, que a veces también hemos hecho y no implica una activación del Protocolo. Gestionamos muchos más casos así. Activación de Protocolo al año quizás hay 7, no son tantas, pero atenciones al menos hay 40, y de esas al menos 20 hemos hecho gestiones que no son parte del procedimiento administrativo, sino hablar con el profesor, anular una matrícula, etcétera, adaptándonos a la necesidad de cada víctima.

29- ¿Podéis vosotros aplicar medidas de protección?

Si. Lo hace la CTA y se activan mediante un acto, resolución, en el marco de este procedimiento administrativo. Estas son las que afectan los derechos de la persona denunciada. Pero luego hay otras medidas de protección que activamos sin necesidad de que el procedimiento se haga, que son las que no afectan a los derechos de la persona denunciada, por ejemplo, en el caso de que la persona afectada nos pida un cambio de grupo.

31- Cuando desde el Servicio aplicáis alguna medida, por ejemplo el cambio de turno del investigado, ¿teneis que informar vosotras directamente al denunciado?

No. Se le notifica. Como es en el marco del procedimiento es la CTA la que se encarga de esto.

32- ¿Y si no hay procedimiento administrativo?

Lo haríamos nosotros. Como los casos se dan en facultades y centros, hablamos con la facultad o centro y la gestión se realiza conjuntamente.

33- ¿El denunciado puede solicitar una cita con vosotros para saber cómo está siendo vuestra gestión?

No ha pasado nunca. Suelen reclamar cuando se inicia un procedimiento administrativo. Hay muchos procedimientos informativos o sancionadores, sobre todo los sancionadores, que acaban con la persona sancionada denunciando a la UAB.

Esto ha pasado en muchísimos casos, por eso ahora Gabinet Jurídic en atención a que muchos casos se judicializan se asegura todavía más de que el procedimiento administrativo se lleve a cabo de manera muy rigurosa. Por eso, la interpretación del ámbito de aplicación del protocolo, que es algo que comentábamos antes, se ha restringido a fin de que no se pueda tirar para atrás un procedimiento administrativo realizado por la UAB.

34- ¿En qué medida considera que la actuación del Servicio garantiza la imparcialidad y la protección tanto de la persona denunciante como de la denunciada?

En el mismo texto de protocolo recoge la imparcialidad como principio. Y también existe una serie de derechos de la persona que denuncia y de la denunciada, que tiene que ver con el derecho a ir acompañado, acceder a los documentos, etcétera, constituyendo una serie de derechos y garantías de defensa que están recogidos por el mismo Protocolo.

35- Cuando considerais que lo adecuado es un cambio de turno del docente por lo que os manifiesta la denunciante, ¿al no escuchar a las dos partes es cierto que podeis ser algo parciales?

Cuando no hay una investigación dentro del procedimiento administrativo la getsuion parte del criterio técnico delServio. Uno de los principios que seguimos es, dentro de un margen razonable, contrarrestar la inercia social que desconfía de las victimias cuando explican su situación. Se prioriza la protección a la víctima.

Igualmente, nosotros no podemos afectar a los derechos de la persona señalada como agresora. No podemos cambiarlo a él de turno. En vías de acompañamiento podemos cambiarla a ella. El acompañamiento implica plantearnos qué podemos hacer sin tocar los derechos de él para que la víctima pueda estar mejor con esta situación. Si es necesario afectar a sus derechos debe haber procedimiento activo.

36- ¿Si el procedimiento está activo podeis solicitar a la CTA que se adopten medidas de protección que afecten a los derechos del denunciado?

No. Como el procedimiento es confidencial no intervencimos de esta manera, pero cuando realizamos el asesoramiento a la víctima recomendamos que en el relato de los hechos que comunique a la CTA incluya la necesidad concreta que piense que tiene, como sería la separación física de espacios.

37- ¿En caso en que acuda la víctima directamente al Servei os podeis poner en contacto vosotros con la CTA?

No, para activar el Protocolo se debe entregar la solicitud de intervención prevista por el mismo. Nosotros lo que hacemos es acompañar a la persona en la activación. Por ejemplo, le ayudamos a redactar el anexo, porque muchas veces les supera, no tienen claro cómo debe ser el tono, cómo redactarlo. Pero es ella la que tiene que acudir al rectorado al registro general con el sobre.

38- Por lo que me has comentado no contais con juristas dentro del servicio.

No. La persona jurista dentro del Servicio digamos que es la secretaria general, que es la responsable máxima política de las políticas de igualdad de la universidad, pero no es una persona técnica del servicio. Ahora, yo que he visto la necesidad estoy estudiando derecho, pero no hay una persona jurista como tal.

39- La duración del procedimiento es de dos meses prorrogable a tres, ¿ha existido alguna situación en la que se haya pasado el plazo?

Uvo un periodo de tiempo en el que uvo muchísimas activaciones prácticamente seguidas, lo que hizo complicado cumplir los plazos. Y en el texto del Protocolo, en su artículo 15, no establece el límite máximo a la prórroga.

40- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso puede activar el protocolo, sabiendo que los delitos de acoso y abuso sexual suponen una carga íntima para la víctima, ¿como se evita la revictimización en caso de la activación del protocolo por un tercero?

No ha habido casos prácticamente en los que se haya activado sin el consentimiento de las víctimas. Lo que puede pasar es que la víctima no quiera activarlo, aunque nosotras consideramos que alguna gestión hay que hacer al respecto, de manera fuera del procedimiento, por ejemplo manteniendo una charla con profesor en concreto o finalizando una colaboración con una organización externa.

41- Si la víctima no quiere activar el protocolo, ¿igualmente le ofreceis apoyo psicológico?

Si, todo lo que es apoyo y recursos, incluso recursos fuera de la UAB si lo necesitan. También tenemos una línea de ayudas propias a víctimas de violencia, que implica por ejemplo matrícula gratuita o prácticas remuneradas.

42- Sobre el tema de los recursos, se aplican dos tipos de concepto de violencia, el estatal para el cual es necesaria una relación de pareja o expareja o análoga, y el autonómico para el que no se requiere de esta relación. He visto que estos recursos a víctimas de violencia machista atienden en su mayoría al concepto de violencia machista estatal.

En realidad España se debería adaptar a lo que establece el Convenio de Estambul, que dictamina que no se debe restringir la violencia machista al ámbito de la pareja o expareja. Nosotros en nuestro Protocolo acogemos las definiciones de ámbito autonómico, por lo cual el ambito de aplicacion es más amplio. La línea de ayudas propia viene a suplir estas ayudas estatales dirigidas exclusivamente a víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja o expareja.

Hace un año, la gratuidad de matrículas a victimas de violencia machista se aplciaba atendiendo a la concepción estatal, quedando fuera todas las mujeres víctimas fuera de la pareja. Por ello la línea de ayudas propia de la autonoma incluye la medida de pagar la matrícula a las víctimas de violencia que no quedaban cubiertas por la ayuda estatal. Ahora en relación a los precios de las universidades catalanas se ha incluido la gratuidad de matrícula en todos los ambitos de violencia machista, no solo a la que concibe la regulación estatal. Se han ampliado los supuestos de derechos a victimas de violencia machista.

43- ¿Cómo juega la autonomía de la víctima contra el interés universitario? Es decir, ¿hasta dónde la víctima decide cómo y hasta qué punto se debe proceder con su caso?.

En atención al caso. Aunque se podría activar de oficio nose suele hacer, por respeto a la víctima. Solo se activaría de oficio si se considera que prevalece el interes general de la comunidad universitaria, en casos en los que por ejemplo observamos que hay una pluralidad de víctimas o se está siguiendo un patrón.

En este tipo de casos se podría actuar contra la persona sin necesidad de activar el proceso, por ejemplo no renovando un convenio con una empresa externa si implicará la presencia en la UAB de él.

A día de hoy aún no ha habido caso, al menos que yo conozca, en el que se haya activado el procedimiento sin consentimiento de la víctima.

44- ¿Qué apoyo jurídico se ofrece a la víctima desde el Servei?

En el Servei no hay juristas. Lo que han hecho alguna vez desde la universidad en casos excepcionales es dar apoyo letrado a la víctima. Estaríamos ante un supuesto en el que el caso es suficientemente grave como para enviarlo directamente al MF. En estos casos se ha dado en alguna ocasión asistencia letrada gratuita. El Gabinet jurídic hace valoración de las necesidades a nivel de asistencia letrada de esta persona y deriva a la persona a un despacho de abogados. La UAB asume el coste de ese abogado.

45- ¿Cómo se investigan los casos?

Se hace mediante entrevistas de las personas implicadas y documental.

46- El rector se basa en el informe de la CTA para adoptar medidas correctoras o protectoras, o más tarde en el procedimeinto amdinsitrativo-sancionador en el informe del instructor, por lo cual ¿no está en contacto directo con la prueba?

La función del rector es institucional y simbólica. Ratifica el informe. Es necesaria la firma del rector pero el criterio de la CTA es el decisorio.

47- ¿Cree que las actuales políticas y protocolos en la UAB son suficientes para prevenir de forma efectiva las situaciones de acoso y agresión sexual en el campus?

La actuación localizada de la universidad está debilitada porque no llega más allá del ámbito de actuación de la propia universidad. Aún así hace falta poner más énfasis en la prevención y dar impulso a la intervención preventiva con hombres para cambiar patrones relacionales.

48- ¿Cómo trabaja el Servicio para evitar que las personas afectadas vivan procesos de victimización secundaria debida al proceso administrativo-sancionador?

Nuestra asistencia se da durante todo el procedimiento, incluso después y antes.

49- ¿Cómo se articula la coordinación con entidades externas, como el Ministerio Fiscal, en los casos que trascienden al ámbito penal?

Enviamos los casos que indica la CTA. El Ministerio Fiscal no nos ha emitido ninguna comunicación de en qué supuestos deberíamos dar parte del caso. En un principio, todo lo que sea delito debería ser comunicado al Ministerio Fiscal, pero hay muchas cosas que se mezclan entre el ámbito administrativo y el penal. El acoso sexual es una falta administrativa y un delito, por lo que es un poco difuso. Una cosa que también pasa es que el acoso sexual es un delito semipúblico, por lo que cuando lo enviamos al Ministerio Fiscal éste nos responde que no puede hacer nada si la persona no denuncia, por lo que es un sin sentido. Algunos casos se pueden tramitar y otros nos los echan para atrás, dependiendo de si la víctima quiere denunciar o no. El que se remita el caso o no al Ministerio Fiscal desde la universidad no es algo muy habitual, lo decide la CTA y el criterio es el del Gabinet Jurídico. No sabemos cuál es este criterio.

50- ¿Cómo evalúan la efectividad de las sanciones disciplinarias aplicadas en el marco del protocolo?

Hay que sancionar porque tiene un efecto mayor, un impacto a nivel comunitario. El mensaje que se envía es que la institución no permite ciertas actitudes o comportamientos. El impacto en sancionado suele ser negativo, se suele rebotar. Lo que hacemos es complementar o acompañar la sanción de una acción comunitaria, un acompañamiento comunitario. Por ejemplo, hay impacto en el departamento del que proviene el sancionado, entonces es necesario atender esto, y el malestar del alumnado.

Con Fil a l'agulla, que es una cooperativa especialista en trabajo de conflictos a nivel comunitario, se han empezado a hacer pruebas de cómo se puede abordar el malestar que generan las violencias machistas, no solo en la parte del conflicto sino a nivel comunitario. Es interesante porque tiene un sentido. Por ejemplo los profesores sancionados retornan, porque la sanción administrativa es de un máximo de 3 años, y cuando vuelven hay un malestar en el entorno. Tenemos que trabajar esto para que haya un impacto positivo, fijándonos en cuál es el malestar y procurando que no vuelva a suceder.

Una cosa que se está barajando si aplicar o no es hacer un plan de trabajo, con esta cooperativa, basado en sesiones individuales con la persona retornada, sesiones grupales con

el retornado y su entorno de trabajo inmediato, y espacios de escucha con el alumnado para poder atender las necesidades o miedos que les puedan surgir.

42- ¿En casos de delito sexual no se ejerce mediación?

No ejercen mediación en estos temas. Si que se aplica en casos de acoso entre iguales (temas de bullying). Aquí actuaría la comisión de convivencia conflictos entre iguales.

43- ¿Qué mecanismos utilizan para evaluar el impacto del protocolo en la reducción de casos de acoso sexual?

Se realiza un informe anual, y cada 6 años una diagnosis en profundidad del estado de la igualdad de género. En el informe se establece el número de casos totales, gestionados, y procedimiento administrativo (y dentro de estos que sanciones se han establecido). No se ha registrado ninguna reincidencia.

44- ¿Cuántos casos de violencia sexual han sido gestionados desde la última actualización del protocolo?

En 2023 se gestionaron 48 casos de los cuales violencia sexual fueron 15. En los últimos años la psicóloga necesitaba más horas para atender.

45- ¿Os veis con el personal necesario para gestionar los casos?

Se ha pasado de que la psicóloga esté contratada 5h a la semana a que se incorpore una psicóloga dentro de la plantilla que está 37:30h a la semana, esto mejora muchísimo el Servicio. Los temas que atienden estas psicólogas son con relación al género y otras discriminaciones. Para otro tipo de necesidades de salud mental interviene el SAS, que a veces nos han derivado casos y atienden gratuitamente a los alumnos.

46- ¿Qué patrones o tendencias han identificado en los casos de acoso sexual y de agresión sexual?

Están vinculados a la jerarquía propia de la universidad. De profesorado a alumnado, en espacios de vulnerabilidad, como es el caso de las doctorandas y el director de tesis. También se ha detectado violencia entre iguales a nivel de LGTBIfobia.

47- ¿Qué características particulares presentan los casos de acoso sexual y agresión sexual en el ámbito universitario que podrían diferenciarlos de otros entornos sociales, laborales o académicos?

La jerarquía. Es similar al acoso laboral. En la universidad se crea un espacio muy jerárquico donde el alumnado depende del profesorado.

48- ¿Se están explorando herramientas tecnológicas, como plataformas digitales, para facilitar la denuncia y el seguimiento de los casos? No.

49- ¿Qué programas de formación o sensibilización han resultado más efectivos en la prevención del acoso sexual?

El trabajo con grupos como delegados de clase o colectivos. Sobre todo los colectivos, porque estos expanden más los conocimientos que adquieren dentro de sus colectivos, y las formaciones de fil en el personal trabajador

50- ¿Qué mejoras considera prioritarias para reforzar la eficacia del protocolo?

La asistencia jurídica. Se camina hacia que esto se pueda ofrecer. Se debería también reforzar la atención a hombres, como objeto de sensibilización.

51- ¿Cree que las acciones de sensibilización, formación y prevención impulsadas desde el Servei han generado un cambio real en la UAB?

De las más recientes lo que ha tenido más impacto es toda la intervención comunitaria que se está intentando hacer. Una de las partes es una formación al personal trabajador. Hace hincapié en el rol de poder. Esto es útil a la hora de prevenir la violencia, generar una conciencia de responsabilidad.

52- ¿Contempla el Servei la posibilidad de aplicar enfoques de justicia restaurativa en casos de acoso sexual o violencia sexual en el ámbito universitario?

No. La intervención comunitaria implica un reconocimiento de las partes o de las necesidades de cada uno.

53- ¿Cree que el sistema universitario y el penal están suficientemente alineados para abordar eficazmente este tipo de casos?

No. Los criterios para enviar casos al MF no resultan nada claros. Cuando se paraliza el procedimiento administrativo e inicia el penal, las comunicaciones que sean necesarias con el juzgado se realizan a través de gabinete jurídico.

54- Dado que la agresión sexual y el acoso sexual son delitos de naturaleza penal, ¿cree que las universidades deberían incorporar más explícitamente garantías procesales similares a las del proceso penal en sus protocolos internos?

Aunque estás investigando conductas del código penal también son faltas administrativas. Hay una duplicidad extraña.

55- ¿Existen procedimientos para recusar a miembros de la comisión investigadora en caso de apreciarse parcialidad por la misma?

La resolución del rector la puedes recurrir, hay uno de un mes para recurrir al mismo órgano que emite la resolución reposición, y después tienes dos meses para enviarlo al contencioso-administrativo por recurso de alzada (plazo de un mes y dos meses). Puedes ir directamente al contencioso.

56- ¿Qué medidas de protección se pueden adoptar durante la investigación para proteger a la víctima sin prejuzgar al acusado?

Las medidas de protección consistirían en la suspensión de docencia, no dar clases a grupo concreto, cambiar de grupo al agresor (separación de espacios), facilitar la docencia online o seguimiento académico online,...

57- ¿Se revisa periódicamente el protocolo para garantizar que siga cumpliendo con las garantías procesales y se adapte a cambios normativos o jurisprudenciales?

Cuando es necesario o si detectamos alguna disfuncionalidad, o por el informe.

58- ¿Qué canales de comunicación existen entre el Observatorio y el Ministerio Fiscal para manejar casos de abuso o acoso sexual?

Se comunica el gabinete jurídico (CTA) a través de una persona que hace de enlace.

59- ¿El Observatorio se mantiene en contacto con el órgano penal cuando existen dos procedimientos (uno administrativo-sancionador y otro penal) sobre la misma causa?

No. Quien se mantiene en contacto es Gabinete Jurídico.

60- ¿Cómo se asegura que la intervención del órgano judicial no interfiera con las medidas internas adoptadas por el Observatorio?

No se han visto en situación de contraposición.

61- ¿Qué ocurre si la víctima solo quiere obtener apoyo psicológico y no que se lleven a cabo actuaciones administrativas por parte de la UAB?

No ha pasado que la víctima se retire del procedimiento.

62. ¿Cómo se coordina la adopción de medidas cautelares entre ambas instituciones (UAB y órgano judicial penal)?

Se puede pedir la adopción de la medida al órgano por parte de la víctima, que es la que forma parte del procedimiento penal. Cuando se acude al Ministerio Fiscal, siempre se ofrece a la víctima reunión con Gabinet Jurídic, donde la pueden asesorar.

63- ¿El Ministerio Fiscal colabora con el Observatorio en el análisis de datos sobre acoso sexual o agresión sexual para identificar patrones o áreas de mejora en la prevención? No.

64- ¿Consideran que sería útil formalizar convenios de colaboración entre la jurisdicción penal y las universidades para mejorar la gestión de estos casos?

Seguramente. No funciona muy bien.

65- ¿El Servei actúa exclusivamente cuando en la agresión sexual interviene la violencia machista?

En casos de discriminación también actúa. interbviene en cuestiones de género o discriminación. Por ejemplo, entra dentro de su ámbito la violencia sexual entre una pareja homosexual.

66- ¿Ha recibido el Servei sugerencias o críticas relativas a las garantías jurídicas ofrecidas durante la tramitación de los casos?

Si, por temas de plazos. Igualmente, cuando el expediente informativo pasa a disciplinario en el disciplinario ya no formamos parte del proceso, es la universidad contra el acusado. Se puede mantener la medida de protección para proteger a la víctima de todos modos, aunque

deje de ser parte de este proceso, ya que serían parte tan solo la universidad y el expedientado.

67- Sobre el derecho a asistencia técnica gratuita de la víctima, ¿en qué consiste?

Consiste en asesoramiento, no en representación. Menos en casos excepcionales.

68- ¿El procedimiento puede iniciarse de oficio?

Lo que se suele hacer es que en casos en los que la víctima no quiere denunciar porque le da miedo ser la persona que pone el nombre se activa de oficio con el consentimiento de esta. Por tanto, incoa el procedimiento una tercera persona representante de la facultad.