



**Universidad
Europea**

PROYECTO FIN DE GRADO

**ACOSO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. EN
PARTICULAR, EL ACOSO SEXUAL: MEDIDAS DE
PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN.**

AUTOR: ADELA CÁRDABA ÁLVAREZ

DIRECTOR/DIRECTORES: AIDA FONSECA DIAZ

**GRADO EN CRIMINOLOGÍA Y PSICOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN**

UNIVERSIDAD EUROPEA

DEDICATORIA

A mi familia porque sin ellos no estaría donde estoy, por su esfuerzo incondicional para darme lo mejor, por apoyarme en todo momento y por aguantarme cuando ni yo me aguanto.

A Erika por ser mi mano a mano desde el día uno, por animarme siempre a dar lo mejor de mí y por dejarme aprender tanto de ella.

A Miguel y Raquel por haber estado conmigo en todo momento y por confiar en mí aun cuando ni yo lo hacía.

AGRADECIMIENTOS

A todos los profesores con los que he tenido el placer de coincidir durante estos años, por enseñarme esta carrera con tanta pasión y dedicación.

En especial a mi tutora Aida Fonseca, por haber despertado en mí la inquietud de aprender y querer aportar a este tipo de causas. Por su paciencia y predisposición.

Resumen

El acoso y en específico el acoso sexual, son conductas que han estado presentes en nuestra sociedad durante décadas. Existen diferentes tipos y medios para su comisión, y a su vez, son múltiples las explicaciones que se centran en comprender por qué suceden, así como las leyes que buscan lograr erradicar estas conductas.

Los medios de prevención, detección e intervención de las conductas de acoso y acoso sexual se hacen especialmente necesarios en el contexto universitario. En estos centros, las posibilidades y oportunidades son mayores debido a factores sociales, culturales y estructurales.

Para lograr entender e identificar qué aspectos deberán ser incluidos en un protocolo de actuación común y eficaz, frente al acoso y acoso sexual en las universidades, se ha realizado una revisión exhaustiva de aquellos protocolos ya existentes en las universidades públicas de la comunidad de Madrid. Tras la realización de este análisis se ha elaborado una propuesta preliminar basada en los hallazgos.

Palabras-clave: Universidades, protocolos, acoso y acoso sexual.

Abstract

Harassment, and specifically sexual harassment, are behaviours that have been present in our society for decades. There are different types and means of perpetration, and in turn, there are multiple explanations that focus on understanding why they happen, as well as laws that seek to eradicate these behaviours.

The means of prevention, detection and intervention of harassment and sexual harassment are particularly necessary in the university context. In these settings, the possibilities and opportunities are greater due to social, cultural, and structural factors.

In order to understand and identify which aspects should be included in a common and effective protocol for action against harassment and sexual harassment in universities, an exhaustive review was carried out of those protocols that already exist in the public universities of the community of Madrid. Following this analysis, a preliminary proposal has been drawn up based on the findings.

Keywords: Universities, protocols, harassment and sexual harassment.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS	PÁGINA
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.3 OBJETIVOS.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 JUSTIFICACIÓN: LA RELEVANCIA, ORIGINALIDAD Y CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA AL CONOCIMIENTO ACADÉMICO.....	4
2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6
2.1 REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
2.1.1 Teorías criminológicas aplicadas al objeto de estudio.....	6
2.1.2 Actuación institucional ante el acoso sexual en las universidades.....	7
2.1.3 Marco jurídico ante el acoso universitario en España.....	10
2.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS: RESULTADOS ESPERADOS.....	16
3 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.1 METODOLOGÍA.....	17
3.2 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	18
3.3 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	19
3.4 CONTRASTE DE HIPÓTESIS.....	20
4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	19
4.1 COMPROBAR SI LOS PROTOCOLOS SON ACCESIBLES PÚBLICAMENTE Y APORTAN LA ESTADÍSTICA CONFORME SE INDICA EN LOS MISMOS:.....	19
4.2 IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS Y EL PROCEDIMIENTO DE ACOSO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANALIZADAS.....	23
4.2.1 Protocolo de la Universidad Autónoma de Madrid.....	23
4.2.2 Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid.....	25
4.2.3 Protocolo de la Universidad Carlos III de Madrid.....	26
4.2.4 Protocolo de la Universidad Rey Juan Carlos.....	28
4.2.5 Protocolo de la Universidad de Alcalá.....	31
4.2.6 Protocolo de la Universidad Politécnica de Madrid.....	32

4.3	REALIZAR UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS DISTINTOS PROTOCOLOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANALIZADAS.....	35
5	CONCLUSIONES	42
5.1	MODELO DE BUENAS PRÁCTICAS COMÚN Y EXTENSIBLE A OTRAS UNIVERSIDADES.....	44
5.2	LA AMPLITUD Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	50
5.3	FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	50
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
6.1	FUENTES DOCUMENTALES	51
6.2	NORMATIVA DE APLICACIÓN	54
6.3	PROTOCOLOS CONSULTADOS Y SU WEB	55
7	ANEXOS.....	56
7.1	ANEXO 1 ENLACES A PROTOCOLOS	56
7.2	FORMULARIOS UNIVERSIDADES	57
7.2.1	Anexo 2 Formulario protocolo UCM	57
7.2.2	Anexo 3 Formulario protocolo UC3M	59
7.2.3	Anexo 5 Formulario protocolo URJC	61
7.2.4	Anexo 6 Formulario protocolo UAH	62
7.2.5	Anexo 4 Formulario protocolo UPM	65
7.3	ANEXO 7 DEFINICIONES Y EJEMPLOS URJC	66

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 .</i> Protocolos anti-acoso de las universidades públicas madrileñas	17
<i>Tabla 2.</i> Accesibilidad y estadísticas.....	19
<i>Tabla 3.</i> Comparativa normativa y objetivos.....	35
<i>Tabla 4.</i> Comparativa organismos a los que acudir y quienes pueden hacerlo.....	37
<i>Tabla 5.</i> Comparativa asesoramiento y definiciones.....	38
<i>Tabla 6.</i> Comparativa personal experto y representación estudiantil.....	40
<i>Tabla 7.</i> Comparativa de medidas.....	41
<i>Tabla 8.</i> Comparativa de garantías y plazos.....	41
<i>Tabla 9.</i> Comparativa accesibilidad del informe de queja.....	42
<i>Tabla 10.</i> Comparativa de seguimiento.....	43
<i>Tabla 11.</i> Comparativa de sanciones.....	44
<i>Diagrama 1</i> Fases del procedimiento.....	47

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

Sigla	Inglés	Español
ODS	United Nations Sustainable Development Goals	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
INE	National Institute of Statistics	Instituto Nacional de Estadística
CREUP	Coordinating Committee of Student Representatives of Public Universities	Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas
PDI	Teaching staff	Personal docente
PAS	Administrative and service staff	Personal administrativo y de servicios
UAM	Autonomous University of Madrid	Universidad Autónoma de Madrid
UCM	Complutense University of Madrid	Universidad Complutense de Madrid
UC3M	Carlos III University of Madrid	Universidad Carlos III de Madrid
UPM	Polytechnic University of Madrid	Universidad Politécnica de Madrid
URJC	King Juan Carlos University	Universidad Rey Juan Carlos
UAH	University of Alcalá de Henares	Universidad de Alcalá de Henares
TIC	Information and Communication Technologies	Tecnologías de la Información y la Comunicación
DAP'S	Psychological Care Unit for victims of gender violence of the Equality Unit	Dispositivo de Atención Psicológica a víctimas de violencia de género de la Unidad de Igualdad
DAS	Social Care Unit of the Equality Unit	Dispositivo de Atención Social de la Unidad de Igualdad

1 INTRODUCCIÓN

Existen múltiples tipos y formas constitutivas de acoso: sexual, por razón de sexo, ciber acoso, por orientación sexual e identidad/ expresión de género, laboral y psicológico o moral (Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, s. f.).

Dentro de estas se dan acciones como: el contacto físico no deseado, conductas verbales y no verbales de naturaleza sexual; situaciones ofensivas como pueden ser propuestas o insinuaciones que agreden a los individuos, sin necesidad de un contacto físico expreso; dirigirse a otras personas de manera ofensiva, el humor sexista, homófobo y tránsfobo; despreciar o ridiculizar el trabajo o capacidades de determinado sexo o personas; suplantaciones de identidad, conductas amenazantes humillantes o de hostigamiento y trato desigual dependiendo de la preferencia o identidad sexual entre otras (Unidad de igualdad UPM, 2023).

En cuanto al acoso sexual en específico y como concepto, es cualquier forma o comportamiento de naturaleza sexual, mantenido en el tiempo por acción u omisión de cualquier tipo, ya sea físico o verbal que afecte de manera drástica a la dignidad de los individuos. Estos comportamientos propician un entorno poco seguro, degradante, ofensivo e incluso intimidatorio (Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, s. f.).

Acercando esto a las Universidades, el acoso suele presentarse de manera jerarquizada por poder, pero existen otras formas como son: el acoso descendente el cual proviene de una persona con una posición superior a la víctima, acoso ascendente de alguien que ocupa una posición inferior a la víctima, acoso horizontal siendo este el que se da entre compañeros del mismo nivel y por último el acoso entre colectivos no dependientes, profesorado y alumnado, personal administrativo etc. (Universidad Rey Juan Carlos, 2021).

1.1 Problema de investigación

El principal objetivo de la presente investigación es el estudio de los protocolos preventivos y de actuación en las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid frente al acoso y en concreto el acoso sexual.

Si bien en los últimos años no se han realizado suficientes investigaciones sobre el objeto de nuestro estudio, podemos destacar la realizada en 2014, titulada “El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención” realizada por el equipo de investigación de Esperanza Bosch.

En esta investigación se realizó un análisis de aquellas universidades públicas de España que contaban con acciones respecto al acoso sexual. Se encontraron que en su mayoría no disponían de un protocolo de actuación específico, sino que algunos contenían algo al respecto, en los protocolos ya existentes y otros, sin embargo, contaban con iniciativas o propuestas de modelos específicos (Bosch et al., 2014).

Se pueden encontrar accesibles varios informes o estudios posteriores al respecto. El primero de ellos, elaborado por la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas (CREUP) en 2021. Dicho informe, es una revisión en la cual se comentan y comparan los diferentes protocolos y mecanismos de acción frente al acoso., siendo el objetivo principal trabajar para conseguir un entorno libre de violencia y discriminación. En este informe se concluye que aun a pesar de que se han conseguido avances aún quedan cuestiones por mejorar y trabajar, para que las universidades sean entornos realmente seguros y los estudiantes se sientan protegidos y con las suficientes garantías de atención, apoyo y seguridad (CREUP, 2021).

El segundo informe, es un estudio realizado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria realizado en 2021. En este participaron 53 universidades de toda España, dentro de estas (cinco sin especificar) aun no contaban con protocolos concretos frente al acoso sexual o por razón de sexo. El 21% no hacían referencia a otros tipos de acosos discriminatorios. Por otro lado, se recoge la dificultad o preferencia de las víctimas a la hora de actuar, muchas no deciden iniciar un proceso de queja o denuncia y algunas prefieren medidas informales con el fin de que cesen los

comportamientos (Soler, 2021).

Esta investigación es de especial relevancia ya que el acoso y todas sus manifestaciones, en especial, el acoso sexual son acciones que se dan de manera constante en el entorno universitario. Aun a pesar de los estudios mencionados, el último informe que estudió en profundidad las diferencias entre las universidades y sus protocolos fue el ya mencionado con anterioridad realizado en 2014 por el equipo de investigación de Esperanza Bosch “El acoso sexual en el ámbito universitario...”. Por esto mismo, es necesaria una revisión de estos en la actualidad.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué elementos y características debe tener un protocolo de acoso sexual en el ámbito universitario, para que sea adecuado de acuerdo con sus fines?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Evaluar qué requisitos son necesarios en un adecuado protocolo de acoso sexual en las universidades en cuanto a su prevención, detección e intervención.

1.3.2 Objetivos específicos

- Comprobar si los protocolos anti-acoso son accesibles públicamente y si aportan estadística relativa al número de intervenciones realizadas.
- Identificar y analizar las características y el procedimiento de acoso en las universidades públicas referidas.
- Realizar un estudio comparativo entre los distintos protocolos de las universidades públicas analizadas.
- Diseñar y elaborar un modelo de buenas prácticas común y extensible a otras universidades.

1.4 Justificación: La relevancia, originalidad y contribución científica al conocimiento académico

En la actualidad existen múltiples titulares de noticias en las que se expresan casos de acoso sexual en las Universidades: “*Condenado un profesor de un grado de la Rey Juan Carlos por abusar de una alumna: “Me ponía el pene en la nuca”* (Galaup, 2023) ¹.; “*La Complutense investiga el caso de acoso machista de los residentes del colegio mayor Elías Ahuja de Madrid*” (SER, 2022) ².; “*MeToo en las universidades, 33 profesores investigados (y es una buena noticia)*” (De Sojo, 2023) ³.; “*Apartan a un profesor de la Universidad Complutense acusado de acoso sexual*” (El Mundo, 2017)⁴.

Otro de los problemas detectados, es el impacto que estas situaciones pueden tener a nivel mental en las personas. La noticia más reciente en donde una estudiante de la Universidad Complutense de Madrid decidió acabar con su vida, nos lleva a comprobar que tal y como recoge el Instituto Nacional de Estadística, el suicidio es la principal causa de mortalidad en jóvenes entre 20-39 años y la segunda en menores de 20 (INE, 2022).⁵

De acuerdo con todo ello, a lo largo de los últimos años se ha incidido en la importancia de esta realidad. Como venimos exponiendo, estos estudios constatan la realidad de las universidades europeas, en las cuales, aun a pesar de considerarse sitios seguros presentan casos de acoso: “*el 62% de los encuestados dijeron que habían experimentado al menos una forma de violencia sexual en las instalaciones del campus*” (Sánchez, 2022). Acercando esto a España y a las Universidades públicas, también existen estudios relacionados a este tipo de violencia; siendo más de la mitad de las universidades las que recogen casos de acoso, discriminación y agresiones sexuales (Jara & Gascó, 2018)

¹ Galaup: Noticia extraída el 04/03/2024 de: https://www.eldiario.es/madrid/condenado-profesor-grado-rey-juan-carlos-abusar-alumna-ponia-pene-nuca_1_10282039.html

² SER: Noticia extraída el 04/03/2024 de: <https://cadenaser.com/nacional/2022/10/06/la-complutense-investiga-el-caso-de-acoso-machista-de-los-residentes-del-colegio-mayor-elias-ahuja-de-madrid-cadena-ser/>

³ De Sojo: Noticia extraída el 04/03/2024 de: <https://www.elindependiente.com/espana/2023/05/20/metoo-en-las-universidades-33-profesores-investigados-y-es-una-buena-noticia/>

⁴ El Mundo: Noticia extraída el 04/03/2024 de: <https://www.elmundo.es/madrid/2017/01/22/5884a8a5e2704e55508b457d.html>

⁵ INE: Noticia extraída el 01/05/2024 de: https://www.ine.es/prensa/edcm_2022_d.pdf

En el año 2016, la Universidad Complutense de Madrid (UCM) implementó su primer protocolo de actuación frente al acoso, ese mismo año registraron 15 denuncias, ocho entre alumnos, cinco hacia profesores y dos entre el personal (Borraz & Aguilar 2017). En 2018 se realizó un estudio en dicha universidad en el cual el 6,5% de los individuos expresaron haber sufrido acoso sexual en el entorno universitario, siendo mayor el porcentaje en mujeres que en hombres (Onetti et al., 2018).

Todas las universidades públicas de la Comunidad de Madrid (siendo la UCM pionera en este ámbito en el año 2016) cuentan ya con protocolos anti-acoso (Mozo, 2018). En este trabajo se pretende realizar una revisión de los diferentes protocolos, para lograr reflejar la situación actual, respecto a las medidas de prevención y actuación por parte de las Universidades; buscando encontrar aquellas claves que verdaderamente funcionan y deberían ser constitutivas de un protocolo único de actuación. Siendo esto relevante para conseguir de manera conjunta controlar la situación, facilitar el acceso y denuncia de las víctimas evitando así la revictimización.

2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Revisión de literatura

Antes de conocer aquellos estudios ya realizados en referencia a los protocolos universitarios y la normativa a la que deberán estar sujetos, es importante conocer por qué se dan estas conductas en el contexto universitario.

2.1.1 Teorías criminológicas aplicadas al objeto de estudio

Existen múltiples factores que pueden aumentar el riesgo de comisión de estos delitos. Estos factores pueden ser biológicos, sociales y cognitivos, como son: el consumo de pornografía, experiencias de abuso, la aceptación social, consumo de sustancias, niveles de arousal o serotonina, distorsiones cognitivas o problemas psicológicos (Garnacho, 2014). Las teorías criminológicas a su vez pueden aportar información y explicar las conductas de acoso sexual en el ámbito universitario.

La teoría de la asociación diferencial de Edwin H. Sutherland defiende que el comportamiento se da mediante el aprendizaje de conductas observadas en otras personas. El comportamiento delictivo estaría determinado por el grado de relación e interacción que se tiene con aquellas personas que lo cometen o lo defienden. En este caso Sutherland explica que a la hora de aprender o integrar el comportamiento delictivo se instauran en el individuo la motivación, justificación y actitudes o técnicas para cometerlo (Villa, 2013). Por lo tanto, si un individuo se rodea de personas propensas a infringir la ley su comportamiento irá ligado a infringirla también (Cid & Larrauri, 2001). Si acercamos esta teoría al acoso sexual, si se aprenden actos de acoso normalizados en el grupo de pares, es más fácil que esos comportamientos se repitan (Torrente, 2020). Por lo tanto, en los centros universitarios ocurre lo mismo, los grupos de pares pueden actuar como reforzadores de conductas de acoso. A su vez, si existe el desconocimiento o la carencia de normas claras al respecto y no se actúa de manera conforme a los hechos, estas acciones se seguirán viendo reforzadas.

En relación con falta de normas claras o al desconocimiento, esto hace que los individuos frente a situaciones específicas decidan utilizar medios ilícitos. Si en el entorno universitario no existen políticas claras frente al acoso sexual y las aplicaciones de las

normas son inconsistentes, existe una mayor probabilidad de anomia. La anomia de Merton es otra teoría explicativa, en esta se entiende que la presión por alcanzar un objetivo y la dificultad de medios para conseguirlos lleva a escoger la vía rápida que en ocasiones suele ser ilícita. Siendo las normas para el delincuente algo inexistente y teniendo presiones que acercan al individuo a lo delictivo. En ocasiones es cuestión de oportunidades lícitas o ilícitas y dependiendo de lo que se tenga más accesible, se actúa de una manera u otra (Herrero, 2007). Estas presiones pueden explicarse en el entorno universitario, con la necesidad de lograr metas: laborales, educativas o sociales, ya sea encajar en el grupo de pares o conseguir éxito en relaciones sentimentales. Por esto mismo si el medio accesible o conocido, es el ilícito las conductas de acoso o violencia serán las más accesibles y utilizadas por el delincuente (Cid & Larrauri, 2001).

Si, por el contrario, el individuo cuenta con fuertes lazos sociales e institucionales, la probabilidad de cometer el delito es menor. Para Hirschi, de acuerdo con la teoría del control social, explicó que a pesar de que cualquier persona en circunstancias favorables a la comisión del delito acabe cometiéndolo, son las instituciones las que evitan que esto suceda. Entendiendo instituciones como lazos que nos unen a la sociedad, desde la implicación, respeto, valores morales, normas y creencias (López, 2014).

2.1.2 Actuación institucional ante el acoso sexual en las universidades

El punto de partida de esta investigación es la revisión del informe publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, acerca del acoso sexual dentro del ámbito Universitario. Este informe del 2014 consiste en la revisión sobre las medidas de sensibilización, prevención, identificación e intervención de las diferentes universidades españolas. Una de las partes del estudio fue realizar un análisis de las medidas dirigidas a la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, estudiando los planes de igualdad de todas las universidades españolas que fuesen accesibles (Bosch et al., 2014).

En este informe se evaluaron todos los casos existentes en el momento de la revisión con el fin de ir actualizando el referido informe a medida que se fueran sucediendo otros nuevos. Se logró analizar 33 planes de igualdad (30 universidades públicas y 3 privadas); de los cuales 14 en el momento de la publicación o no tenían ningún plan frente al acoso o ninguna propuesta, en otros 3 se mencionaba de manera

expresa la necesidad de contar e implementar medidas específicas y, por último, en los 16 restantes, existían propuestas de creación de planes y protocolos de actuación (Bosch et al., 2014).

Dicho estudio concluye en los siguientes puntos:

1. La observación de que la LO 3/2007 difería en cumplimiento en las diferentes universidades; cabe destacar la diferencia de cumplimiento siendo mayor en las universidades públicas (Bosch et al., 2014).
2. La detección de la dificultad del proceso de creación y aprobación de los planes de igualdad se consideraba algo complejo, laborioso y a largo plazo. Aquellos planes que lograban ser aprobados, se encontraban con que la implementación también era costosa. Las universidades que en el momento no contaban con ninguna medida de prevención, sí que contaban con acciones simples de sensibilización. Otras incluían estos conceptos dentro de los protocolos ya existentes, siendo muy pocas las universidades que decidían crear uno nuevo y específico (Bosch et al., 2014).
3. La concordancia de la gran mayoría de las universidades, es que aquellas personas encargadas de sensibilizar, prevenir y ayudar a las víctimas debían ser formadas expresamente en este ámbito ya que solo de esta forma sabrían cómo actuar ante cualquier situación. También expresaban la necesidad de formar en acoso sexual y en el delito que constituye a todos los individuos como medida de prevención (Bosch et al., 2014).
4. El descubrimiento de que aquellas que contaban con medios de sensibilización y erradicación, no contaban con un proceso de evaluación. Lo cual dificultaba el estudio de la efectividad, impidiendo observar el cambio de conductas y el beneficio de su implementación (Bosch et al., 2014).
5. Por último, destacar las reticencias que se encontraron a la hora de evaluar los protocolos existentes de las diferentes universidades. El cuestionamiento y resistencia encontrada frente a la creencia de la real existencia o no del acoso sexual dentro del ámbito universitario. También la creencia de que la implementación de estos protocolos solo sirve como herramienta para el aumento de los casos. Cierta preocupación por la confidencialidad y respeto al anonimato de las víctimas y

acosadores. En general, la preocupación e incluso cuestionamiento sobre los beneficios de la implementación de estos protocolos (Bosch et al., 2014).

Un estudio posterior en 2018 recoge que el 39,4% de las personas que participaron en dicho estudio, siendo estudiantes de la UCM expresaron haber sufrido en alguna ocasión acoso sexual y el 6,5% haberlo vivido dentro de la propia universidad. Dentro de las conductas de acoso sexual mencionan chantajes de carácter sexual con beneficios ya sean académicos o laborales, relaciones no consentidas y asalto o agresiones con fuerza física. En el propio cuestionario se evaluaron situaciones de sexismo en donde el 40% de las mujeres declara haber vivido alguna situación y el 12,2% haber sufrido discriminación o acoso. En cuanto a los estudiantes homosexuales o bisexuales el 5,1% han recibido conductas de acoso por su orientación o preferencia sexual. Por otro lado, se demostró también que aquellas que se identificaban como género no binario, las probabilidades de sufrir acoso son mayores (Onetti et al., 2018).

En otro estudio realizado por la Universidad de Vigo en 2020, siguiendo una metodología cualitativa, observaron que el conocimiento de los estudiantes respecto al acoso era escaso y que carecían de formación que pudiese servir para identificar situaciones de acoso y actuar ante ellas. Estas conductas para los estudiantes resultan algo común y habitual, y a su vez las describen como algo invisibilizado por las instituciones. En este informe se expresa que los estudiantes suelen confundir las conductas de acoso con actos románticos, identificando estos con los mitos del amor romántico; estando las conductas verbales y no verbales normalizadas e incluso aceptadas en ciertas ramas como pueden ser las de tecnología o ingeniería siendo carreras en las que aún hoy en día las mujeres luchan por obtener un hueco. También aquellas mujeres que no “asumen” esos roles aceptados socialmente son las más afectadas y acosadas sexualmente. Las razones que expresan como justificación ante estas conductas son la tolerancia, las pocas consecuencias y el abuso o relaciones desequilibradas de poder (Alonso-Ruido et al., 2021).

Tras observar y analizar todo lo mencionado con anterioridad, se hace necesaria una revisión y actualización para ver en qué momento se encuentra esta situación; ver que protocolos se pueden encontrar hoy en día y qué cuestiones son necesarias para un adecuado protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito universitario.

2.1.3 Marco jurídico ante el acoso universitario en España.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por otro lado, el artículo 9.2 establece que: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” (CREUP, 2021).

2.1.3.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La finalidad de esta ley es la igualdad entre hombres y mujeres como premisa universal recogido en múltiples textos internacionales de derechos humanos. Se busca la eliminación de todas aquellas expresiones de discriminación contra la mujer, tal y como se expresa en la exposición de motivos: “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes”. El Título Primero está compuesto por diferentes definiciones y categorías jurídicas en relación con la discriminación, igualdad, acoso por razón de sexo y sexual. Por otro lado, se hace referencia a la igualdad de oportunidades, trato y condiciones, en acceso al empleo, profesión y trabajo. Dentro de la discriminación se diferencia entre:

- *Directa*: dentro de situaciones comparables que una persona en función o atención a su sexo haya sido, sea o pudiera ser en un futuro tratada de manera desigual y menos favorable.
- *Indirecta*: sin tener en cuenta aquellas situaciones que puedan estar justificadas de manera objetiva, siendo adecuadas y necesarias. Se entiende como discriminación indirecta aquellos criterios, disposiciones o prácticas entendidas como neutras que dejen en situación de desventaja a personas de un sexo respecto a otro.

También se realiza una distinción entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Conforme al art. 7 se define el acoso sexual como: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. El concepto de acoso sexual por razón de sexo se engloba en esta misma

definición, pero siendo estos comportamientos realizados únicamente en función del sexo.

Posteriormente, se explican aquellas pautas que los poderes públicos siguen para lograr la igualdad: teniendo en cuenta diferentes principios como el de transversalidad, sus mecanismos para la producción, realización y aplicación de las normas. También se tiene en cuenta el equilibrio entre hombres y mujeres para el ámbito social, cultural, laboral, económico y electoral entre otros, de acuerdo con el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades”. Dentro de estas medidas se hace hincapié en la eliminación de: “la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Siendo importante la implementación de los criterios en cuanto a políticas públicas de educación, sanidad y cultura en general, para la igualdad. En cuanto a la educación se incluye el respeto a los derechos y libertades fundamentales, e igualdad de oportunidades y trato eliminando aquellos obstáculos que lo dificulten. Se eliminarán y rechazarán todos los comportamientos o contenidos sexistas /estereotipados que expresen discriminación. Se promoverá la integración del principio de igualdad tanto para alumnos como para profesores. Las administraciones educativas desarrollarán programas y proyectos para fomentar la enseñanza, difundir el conocimiento sobre el significado de igualdad y su alcance. Las autoridades incluirán también postgrados, fomentará la investigación y estudios especializados en igualdad. Otro aspecto importante de este capítulo es que las políticas de salud estudiarán y tendrán en cuenta las necesidades características de cada sexo, considerarán: “la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Todo esto se realizará mediante medidas para lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo: acceso al empleo, formación, promoción y condiciones. Mientras se consigue la prevención de conductas contra: la integridad moral, libertad sexual y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, logrando un ambiente respetuoso y seguro.

Con todo ello, todos estos requisitos y principios recogidos en la LO 3/2007 son esenciales en la confección y diseño de cualquier protocolo de acoso en las universidades, debido a la obligación que tienen estas en la prevención de dichas conductas, tal y como se desarrollará a lo largo del texto, y en especial, en las conclusiones.

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

Tal y como se expresa en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, esta es la expresión más extrema de la desigualdad notable en nuestra sociedad. Esta violencia se da hacia las mujeres por el simple hecho de serlo, esto hace que a ojos de sus agresores carezcan de derechos como el respeto, la capacidad de decisión y, por lo tanto, la libertad.

La precitada ley busca medidas de protección para prevenir, sancionar y eliminar cualquier signo de violencia, discriminación o desigualdad de los hombres sobre las mujeres. Comprendiendo cualquier acto de violencia psicológica o física como son las agresiones sexuales, coacciones, amenazas o privación de libertad. Con esta norma además se pretende sensibilizar a la población en la prevención mediante instrumentos en el ámbito de servicios sociales, sanitarios, educación y de publicidad. Por otro lado, que las víctimas sepan sus derechos, mediante un acceso claro, rápido y eficaz. Con todo, siendo reforzados los “servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico”. También busca garantizar los derechos laborales, funcionariales y económicos; otorgar tutela institucional, fortalecer el marco procesal y penal, coordinar todos los recursos para asegurar la prevención, la sanción pertinente y garantizar la transversalidad de necesidades o demandas de las víctimas.

Aquellas medidas necesarias para la “sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos” quedan reflejadas en el informe “Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género”. En las universidades: “se incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación”. El objetivo del sistema educativo es fomentar la igualdad, formaciones constantes tanto a alumnado como a profesorado, para la prevención y resolución de conflictos, mediante inspecciones buscando: “el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres”.

El art. 15 especifica que, en cuanto al ámbito sanitario, las administraciones educativas se encargarán de introducir contenidos destinados a la detección, intervención y posterior ayuda a aquellas víctimas de violencia. Por otro lado, mediante los servicios profesionales de especialización, urgencia y atención, se asegura cumplir los derechos de integridad moral y física, libertad, seguridad, igualdad y no discriminación. Los servicios proporcionados a las víctimas serán y buscarán ser accesibles 24 horas siendo considerados como servicios esenciales. Derechos de atención multidisciplinar: información, atención, apoyo social, sanitario y psicológico, seguimiento de acciones jurídicas, apoyo familiar y/o formativo y por último formación preventiva. Derechos laborales, protegiendo así a cualquier víctima o posible víctima. Derecho a la reparación integral de la víctima, especificando aquellas medidas necesarias para la compensación social, económica, psíquica y física. El art. 23 resulta esencial ya que, de manera conjunta las comunidades autónomas y el gobierno crearan los procedimientos y los medios necesarios para la: “acreditación de situaciones de violencia de género”.

Existen diferentes estructuras gubernamentales encargadas de luchar contra la violencia de género. El “Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer” es el encargado de la recopilación de datos, su análisis y difusión de información para la elaboración de protocolos y políticas de actuación.

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

Aproximándonos al acoso sexual, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la violencia sexual es una violación de derechos común en nuestra sociedad afectando mayoritariamente a mujeres y menores. Son actos no consentidos de naturaleza sexual en cualquier ámbito (incluyendo el digital), que engloban: acoso sexual, agresión sexual, explotación sexual, prostitución, matrimonios forzosos y mutilación genital femenina. Vulnerando estos delitos derechos como: “la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida”. También afectan directamente a la capacidad de elección sobre la propia sexualidad y su desarrollo, creando en el individuo múltiples secuelas.

Los datos aportados en la Exposición de Motivos muestran que en 2019 el 6,5% (1.322.052) de las mujeres residentes en España a lo largo de su vida han sufrido algún tipo de violencia y un 2,2% (453.371) han sido violadas. Siendo estos datos una aproximación a los mínimos de los casos reales debido a la dificultad de las víctimas a contar los sucesos vividos por el trauma.

Por lo tanto, esta ley tiene como objeto garantizar y proteger la libertad sexual siendo esta un derecho y eliminar todos los actos de violencia sexual existentes. Poniendo en práctica políticas coordinadas, globales y efectivas, para lograr estas garantías, buscando la “sensibilización, prevención, detección y la sanción..., todas las medidas de protección integral pertinentes”. Recogiendo dentro de estas medidas: un mayor estudio e investigación de casos, para así identificar las causas, lograr una mayor concienciación ciudadana, garantizar todos los derechos de reparación a las víctimas y acompañamiento de profesionales formados. Los principios rectores de actuación de los poderes públicos son: “Respeto, protección y garantía, diligencia debida, enfoque de género, prohibición de discriminación, atención a la discriminación, accesibilidad, empoderamiento, participación, equidad territorial y cooperación”.

En cuanto a la prevención y detección se establece que el sistema educativo español en todas las etapas formativas integre contenidos basados en: “coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual”. También una mayor formación en aquellos títulos universitarios que sea apropiado debido a sus funciones. Se hace referencia a la prevención y sensibilización en diferentes ámbitos como son: el sanitario, servicios sociales, comunicación, digital, laboral, administraciones públicas, organizaciones sociales y partidos políticos. Teniendo la obligación de contar con protocolos y medidas de prevención, detección y actuación ante cualquier tipo de acoso o violencia. Es responsabilidad de las instituciones detectar cualquier caso de violencia sexual y actuar en consecuencia. En el caso de las universidades, deberán tener protocolos que impulsen actividades continuas de prevención y medios de detección e intervención precoz.

La formación en materia de violencias sexuales es indispensable en: docencia, sector sanitario, servicios sociales, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado... debiendo ser los contenidos revisados y acreditados por: “la Agencia Nacional de Evaluación de la

Calidad y Acreditación o la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional o, en su caso, los órganos competentes de las comunidades autónomas”.

Finalmente, se establecen las sanciones correspondientes a aquellos delitos de acoso sexual en los diferentes ámbitos como el docente y el laboral. Con este fin, se diferencian dos grados: el primero la solicitud de favores o peticiones de índole sexual dentro de una relación docente, de trabajo o similar, que conlleve una situación “objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”; el segundo, cuando el acoso sexual se realiza beneficiándose o aprovechándose de una posición de superioridad. Siendo este artículo, por tanto, indispensable para la normativa en las universidades.

2.1.3.4 Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Los preceptos recogidos en esta ley permiten mejorar la convivencia universitaria, logrando una educación basada en la libertad y la tolerancia. Se busca ofrecer: garantías, protección, prevención y otros medios de resolución de conflictos que puedan surgir. Establece la enseñanza en materia de igualdad de oportunidades, la protección contra la violencia de género e incluye las medidas de prevención y actuación sobre cualquier tipo de violencia o acoso. Esta ley pretende esclarecer aquellas bases que cada centro universitario deberá incluir en sus normas de convivencia, para así lograr un entendimiento y respeto pleno. En cuanto a las víctimas deberá velarse por: “la protección de su dignidad, la imparcialidad y el trato justo a todas las partes, la confidencialidad, la diligencia y celeridad del procedimiento”.

Esta ley establece las bases de la convivencia y aporta un régimen disciplinario para los estudiantes universitarios. También se expresan las normas de convivencia siendo importante para este estudio recalcar que se promoverá: “la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, etc.”. Como medidas de prevención primarias dirigidas al reconocimiento y respeto, se proporcionará información, se promoverá sensibilización y concienciación. Las medidas secundarias irán por el camino de evitar factores de riesgo, por lo tanto, prevención y por último aquellos medios necesarios para realizar quejas o denuncias. También se proporcionará ayuda jurídica y/o psicológica con el objetivo de

acompañar a la víctima en el proceso. Todos estos recursos se adecúan a los siguientes principios: enfoque de género, respeto y protección, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción, y, finalmente, prevención y prohibición de represalias.

Aquellas faltas consideradas como muy graves son: el acosar o ejercer algún tipo de violencia grave a otro, acosar sexualmente, por razón de sexo y discriminar por identidad de género, orientación sexual, etc. También se hace referencia a la graduación de las sanciones en relación con el principio de proporcionalidad, adecuando la sanción a la gravedad de la infracción. Se establecen paso a paso los principios del proceso disciplinario, el espaciado temporal y los órganos encargados de las diferentes fases (instructora y sancionadora). Se tendrán en cuenta los principios de: “eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa” y, por último, asegurar la asistencia de un instructor. En el caso de los delitos en los que se den conductas de acoso, violencia o discriminación se tendrán en cuenta los principios mencionados con anterioridad en la parte preliminar de la ley.

De acuerdo con lo expuesto en este epígrafe, la normativa estudiada es necesaria para la comprensión de la importancia y necesidad de crear protocolos, y medios de actuación frente a estos delitos. Las leyes expuestas anteriormente son una parte de la normativa real que deben seguir los protocolos; debiéndose incluir en estas leyes y estatutos aplicados al ámbito internacional, europeo, estatal, nacional, autonómico y de la propia universidad.

2.2 Formulación de hipótesis: Resultados esperados

- Los protocolos anti-acoso de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, no se encuentran accesibles públicamente y tampoco aportan estadística relativa al número de intervenciones. Lo que conlleva que exista un desconocimiento por parte de los estudiantes universitarios en cuanto a las medidas de prevención, tratamiento e intervención.
- Los protocolos anti-acoso de las universidades públicas madrileñas no llevan a cabo medidas de prevención y tampoco cuentan con medidas adecuadas a fin de conseguir los fines que persiguen.

3 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

La metodología empleada en el presente trabajo es el análisis documental cualitativo. Este tipo de análisis es un medio para transformar documentos, realizando una síntesis que facilita su recuperación *a posteriori*; se crea un documento secundario a base de la extracción de contenido, clasificación y análisis interpretativo del o los documentos originales. Esta metodología aporta respuestas a aquellas necesidades específicas requeridas de manera sintética, de fácil acceso y difusión (Elinor & María, 2004; García, 1993).

De la inmersión inicial en el objeto de estudio se observó que la trayectoria de las universidades públicas en la elaboración y desarrollo de protocolos es mayor que la de las universidades privadas. Por otro lado, no todas las universidades privadas cuentan con protocolos específicos contra el acoso sexual o no se encuentran accesibles. Por lo tanto, para el análisis documental, se han utilizado únicamente los protocolos de actuación frente al acoso de las seis Universidades públicas de la Comunidad de Madrid, buscando ser un punto de partida para futuras líneas de investigación (*Vid.* Anexo 1).

Tabla 1 . Protocolos anti-acoso de las universidades públicas madrileñas

UNIVERSIDAD	TÍTULO DEL PROTOCOLO	FECHA DE PUBLICACIÓN
Autónoma (UAM)	Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.	2023
Complutense (UCM)	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o sexista.	2022

Carlos III (UC3M)	II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M.	2019
Rey Juan Carlos (URJC)	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad Rey Juan Carlos.	2021
Alcalá (UAH)	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá.	2017-2018
Politécnica (UPM)	II protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en la UPM.	2023

Fuente. Elaboración propia, 2024.

3.2 Consideraciones éticas

El análisis de dichos documentos sirvió para estudiar los objetivos mencionados con anterioridad. Cabe destacar que todo esto se realizó conforme a cuestiones éticas, respetando la confidencialidad de los datos, referenciando las fuentes de manera rigurosa, buscando un acercamiento científico y neutro, respetando la no maleficencia y la transparencia.

Se tuvo en todo momento el objetivo de lograr la prevención, aportar y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Dichos objetivos son los que se deben seguir y cumplir hoy en día para lograr un futuro mejor. En total son 17 que se dividen en tres pilares interdependientes que cubren diferentes necesidades: protección del medio ambiente, inclusión social y crecimiento económico (García, 2023).

En particular, se contribuye en los siguientes objetivos: El objetivo número tres *salud y bienestar de todos los individuos* siendo la prevención eficaz del acoso y acoso sexual en universidades, una herramienta para proteger este fin; el objetivo número cuatro *educación de calidad* ya que estos protocolos son esenciales para lograr un ambiente educativo respetuoso y seguro, fomentando a su vez el aprendizaje, mediante la prevención de estas situaciones; el objetivo cinco *promueve la igualdad de género*, unido al objetivo número diez *conseguir la reducción de desigualdades*, ambos se cumplen dado que combatir el acoso y acoso sexual de una manera eficaz protege a todos los colectivos y promueve un trato equitativo sin discriminación; Por último, destacar los objetivos dieciséis *justicia e instituciones sólidas* y el diecisiete *buscar las alianzas para lograr los objetivos*, ya que es lo que se pretende conseguir con una buena creación e implementación de los protocolos, estando toda la comunidad universitaria en la obligación de contribuir.

3.3 Limitaciones del estudio

En cuanto a las limitaciones de la metodología documental cualitativa para la realización del estudio, se han podido identificar varias (Peña, 2006; Gómez, 2010):

- Una de las más notables es a la hora de recopilar los documentos, ya que estos pueden no estar actualizados, pueden estar en proceso de publicación o no encontrarse accesibles. En este caso se realizó una revisión exhaustiva en internet y en las propias páginas web de cada una de las universidades para lograr encontrar el protocolo vigente en la actualidad.
- Una vez se tienen los documentos escogidos para el estudio, los posibles errores a la hora de analizar e interpretar el contenido y las posibles confusiones entre los documentos que hablen de lo mismo con ciertas diferencias. Se realizaron varias lecturas de los protocolos, realizando anotaciones uno a uno, posteriormente destacando y recopilando a modo de esquema y resumen en un documento aparte aspectos de cada uno de los protocolos. Dentro de este documento se dividió por colores y por secciones cada uno de los puntos a comentar de los protocolos, logrando tener la información clara y accesible para su redacción.
- Por último, el tiempo y concentración que requiere la recopilación de información mediante la metodología escogida. Para la correcta recopilación se optimizó el tiempo

mediante la división de tareas por objetivos diarios.

3.4 Contraste de hipótesis

En cuanto a la primera hipótesis planteada con anterioridad, se confirma parcialmente, conforme al análisis realizado. Todos los protocolos de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid se encuentran accesibles. Sin embargo, la aportación de estadísticas relativa al número de intervenciones, solo se ha conseguido de tres universidades, de las seis objeto de estudio.

La segunda hipótesis, se ha refutado dado que todas las universidades de las seis estudiadas cuentan con protocolos que contemplan medidas de prevención, tratamiento e intervención para actuar ante situaciones de acoso y en especial acoso sexual. Esto se ha podido comprobar realizando un análisis exhaustivo de los protocolos y de cada una de las actuaciones que contemplan.

4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 COMPROBAR SI LOS PROTOCOLOS SON ACCESIBLES PÚBLICAMENTE Y APORTAN LA ESTADÍSTICA CONFORME SE INDICA EN LOS MISMOS:

Tabla 2. Accesibilidad y estadísticas.

ACCESIBILIDAD	
Autónoma (UAM), Complutense (UCM), Carlos III (UC3M), Politécnica (UPM) y Rey Juan Carlos (URJC).	Accesible en internet y en la propia página web.
Alcalá (UAH)	Accesible en internet y difícil de encontrar en la web.
DATOS Y ESTADÍSTICAS	
Autónoma (UAM)	Documento en el que se hace referencia a las denuncias por acoso realizadas siendo en el 2021/22: 17 casos recibidos, 9 procesados, 7 no procesados y 1 en curso en el momento del análisis. En el 2022/2023: 24 recibidos. 16 procesados, 5 no procesados y por último 3 en curso.

Complutense (UCM)	Desde la Unidad de Igualdad facilitaron datos que hacen referencia al número de atenciones en general y activaciones del protocolo. En el 2023 se realizaron un total de 14 activaciones del protocolo y unas 512 atenciones (hacen referencia al nº de veces y no de personas). También proporcionaron los datos recopilados del 2024 hasta el 9/05/2024, se han realizado 3 activaciones y 178 atenciones.
Carlos III (UC3M)	(sin respuesta en fecha de entrega del proyecto 16/05/2024)
Rey Juan Carlos (URJC)	Por cuestiones de confidencialidad no facilitaron ningún dato.
Alcalá (UAH)	Se abrieron cuatro expedientes en 2017, uno en 2019/2022 y 2023.
Politécnica (UPM)	(sin respuesta en fecha de entrega del proyecto 16/05/2024)

Fuente. Elaboración propia, 2024.

4.2 Identificar las características y el procedimiento de acoso en las universidades públicas analizadas.

En esta dimensión de análisis describimos las características de cada uno de los protocolos y el procedimiento establecido en cada uno de ellos.

4.2.1 Protocolo de la Universidad Autónoma de Madrid

Este protocolo cuenta con un índice claro, facilitando el acceso a cada uno de los apartados de este. Posteriormente comienza con la presentación y un apartado denominado preámbulo en donde se recoge la normativa subyacente.

El siguiente apartado recoge las disposiciones generales, comenzando por los objetivos del protocolo siendo estos la prevención, identificación e intervención en aquellas situaciones constitutivas de acoso, violencia o discriminación, tanto en medios físicos como en tecnológicos. Destacando el hecho de que se lleve a cabo el procedimiento con rapidez y conforme a las siguientes garantías: “Protección de la dignidad, integridad, imparcialidad, presunción de inocencia, diligencia y celeridad, confidencialidad y anonimato, tutela del derecho al desarrollo de la actividad académica o laboral, información, obligación de abstención y derecho de recusación”.

Respecto a las medidas de prevención, el principal objetivo es la difusión del protocolo para que se conozca y la gente sepa cómo debe actuar. Por otro lado, la impartición de programas formativos promoviendo actitudes y comportamientos dirigidos a la igualdad entre estudiantes, con un mayor énfasis en la violencia de género, violencia y acoso sexual, identidad y expresión de género y orientación sexual. A su vez poner en conocimiento las consecuencias y efectos de estas situaciones como son: psicológicos, físicos, sociales y laborales. También buscan identificar y corregir dentro del sistema de la propia universidad aquellas actitudes o problemas, como pueden ser los abusos de poder o relaciones (estructuras jerárquicas). Por último, se expresa que la Unidad de Igualdad de Género creará y publicará documentos informativos.

En cuanto al procedimiento describe dos fases: primero se proporcionará una valoración inicial de los hechos y una segunda fase dirigida a la apertura del secreto de

sumario y/o la apertura de un expediente disciplinario. Este proceso debe comenzar con una comunicación inicial la cual debe ser mediante correo electrónico. A este correo podrán acceder las víctimas y aquellos individuos que formen parte de la Universidad que tengan conocimiento de los hechos, debiendo ser ratificados por la víctima. Los hechos pueden ser denunciados hasta un año después de que cese la relación con la universidad. Si algún caso es considerado constitutivo de delito se debe notificar a la autoridad judicial competente, pudiendo continuar con medidas de atención integral a la víctima.

La evaluación es el siguiente punto del protocolo en la cual se recogen las medidas cautelares. Estas medidas van dirigidas a proporcionar apoyo a la víctima, como: medidas sociales, psicológicas, médicas y jurídicas.

En cuanto a las decisiones o resoluciones, se detallan qué individuos se hacen cargo y cuáles son los siguientes pasos: apertura de un expediente disciplinario, apertura de una información reservada, denuncia del convenio de prácticas externas entre otras. Incluye también la posibilidad de iniciar un expediente disciplinario en aquellos casos que resulten de una denuncia falsa.

Uno de los apartados más importantes es el resumen del procedimiento en donde aparece un esquema con los pasos a seguir por la víctima o conecedor. Siendo el primero la aportación del correo al que acudir, la segunda la realización de la evaluación de los hechos por los diferentes individuos y tres la decisión.

Por último, hace referencia a la revisión constante, a la mejora y a la aportación de datos. Contando con un anexo con definiciones de los diferentes tipos de acoso que cubre y hace referencia el protocolo: Acoso discriminatorio, por razón de sexo, sexual, bifobia, discriminación directa, indirecta y por asociación, interseccional, expresión de género, familia LGTBI, homofobia, identidad sexual, intersexualidad, LGTBIfobia, medidas de acción positiva, orientación sexual, persona trans, represalia y transfobia.

4.2.2 Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid

Este protocolo se caracteriza por contar con una estructura clara y un índice en donde se pueden observar los diferentes puntos de este. En cuanto al contenido comienza con un apartado denominado justificación expresando el compromiso y los objetivos. En este también se hace referencia mediante un esquema al marco legal al que está sujeto el protocolo. Teniendo mención a su primer protocolo: “protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género” creado en 2016. El actual se incluye en el II plan de igualdad de la UCM, al cual se suma la denominada comisión técnica y de garantías, buscando fomentar la colaboración e integrar representantes de todos los colectivos.

Se establecen los principios fundamentales que rigen el protocolo, evidenciando su compromiso con: Derechos humanos, principios y valores democráticos, igualdad de género, protección de la salud psicológica, moral y física de las víctimas y afectados. Prevalece la importancia de la presunción de inocencia, la concienciación, el entrenamiento, la prevención y la identificación de estas situaciones, rechazándolas y proporcionando apoyo a las víctimas, protegiendo en todo momento la confidencialidad. Con todo esto evidencia su compromiso con la creación de un ambiente seguro y de confianza.

También asegura proporcionar una respuesta efectiva y rápida para las víctimas adaptándose a cada situación y las necesidades de cada caso en particular. Por otro lado, la Unidad de Igualdad adopta un papel de apoyo a la víctima. Esta debe poner en manos de las autoridades aquellos casos que se consideren graves, quedando las actuaciones de la universidad en un plano de oficio. El resto de los casos se derivarán a la comisión técnica y de garantías, la cual cuenta con diferentes plazos para evaluar y valorar las denuncias. Esta puede solicitar medidas cautelares si así lo precisa. Menciona también el resto de los recursos accesibles para las víctimas, como son: Dispositivo de Atención Psicológica a víctimas de violencia de género de la Unidad de Igualdad (DAPs)” y “Dispositivo de Atención Social de la Unidad de Igualdad (DAS)”. Posteriormente se proporciona información respecto a las diferentes competencias quedando la sancionadora en manos del

rector de la universidad.

En el siguiente apartado especifica dónde debe dirigirse la víctima, ya sea para denunciar o solicitar información. Esta puede solicitar una cita mediante el número de teléfono tanto fijo como móvil para aquellos casos de urgencia, o por correo electrónico. Dentro del mismo apartado se menciona la existencia del formulario (*Vid.* Anexo 2) para la presentación de la denuncia. En el procedimiento se incluye una primera reunión con la Unidad de Igualdad, solicitándose de la misma manera. La víctima o denunciante podrá acudir a la reunión acompañada y en esta se deberán explicar los hechos y se valorará la decisión de presentar la denuncia o no. Aun siendo la decisión no denunciar se proporcionarán los recursos necesarios a la víctima. En el formulario se debe identificar a las personas involucradas y no se aceptarán denuncias anónimas. Todo esto garantizando la privacidad y confidencialidad, otorgando un número identificativo al caso.

La intervención tiene un enfoque resaltando la importancia de principios como: debida diligencia, imparcialidad, competencia, confidencialidad y protección de datos, imparcialidad, presunción de inocencia y protección de la dignidad y salud de las víctimas y afectados. Destaca la necesidad de prevenir estas situaciones creando planes formativos y de difusión, con el objetivo de lograr la igualdad y conseguir una convivencia segura. Se tiene en cuenta el protocolo para la realización de nuevas contrataciones y para los periodos de prácticas. Por último, en cuanto a la evaluación del protocolo se realizará anualmente y cada cuatro años se realizarán modificaciones.

4.2.3 Protocolo de la Universidad Carlos III de Madrid

Este Protocolo se inicia directamente con la normativa a la que está sujeto, Europea, Estatal y de la UC3M. También desde la aplicación de la normativa, se crea un marco conceptual en el que se expresan y definen los diferentes tipos de acoso.

Dentro del ámbito de aplicación diferencia entre: víctimas, acosadores y lugares de comisión. Por víctimas y acosadores incluye: estudiantes de la UC3M, personal administrativo y de servicios (PAS), personal docente (PDI) y cualquier entidad o empresa externa que realice algún trabajo en la universidad. Señala claramente que la queja se podrá presentar mientras exista vinculación con la Universidad hasta los seis meses

posteriores a la finalización. El ámbito espacial debe ser dentro de la UC3M, en viajes o actividades organizados por esta, incluyendo también cualquier situación constitutiva de acoso que se dé mediante la utilización de las nuevas tecnologías.

Otro de los puntos del protocolo recoge la responsabilidad del vicerrectorado, en este sentido, existe una comisión específica contra “el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, y por identidad y/o expresión de género”. La comisión se compone por personas representantes de cada colectivo que además deberán estar formadas en el ámbito.

En cuanto al procedimiento de actuación comienza por la denuncia o queja, esta podrá iniciarse por petición o de oficio. La denuncia la podrá presentar cualquier individuo considerado víctima o cualquier persona que forme parte de la comunidad y que conozca la existencia de alguna situación de acoso. En este caso la víctima deberá ser informada y ratificar la situación denunciada. Para presentar la denuncia o queja se deberá rellenar el modelo situado en la web y entregarlo en la Unidad de Igualdad. En este se deberán detallar los hechos y situaciones constitutivos de acoso, en el caso de que los hechos afecten a varias víctimas se puede realizar un escrito común.

Dentro de este protocolo se recogen los diferentes órganos encargados con sus respectivos plazos para el inicio del procedimiento y la solicitud de medidas cautelares ajustadas al caso y a las necesidades. En todo momento se intentará que la víctima solo testifique una vez, teniendo únicamente que aclarar si es necesario algunos puntos en el futuro, evitando así que pase de nuevo por una situación incómoda y dolorosa.

La resolución del caso tendrá lugar en el plazo de un mes desde el inicio del procedimiento, si se considera que se tienen los datos e indicios suficientes el rector procederá a la apertura de un expediente disciplinario. El proceso y la decisión debe darse en rigurosa confidencialidad. Si las acusaciones son falsas se podrán tomar las medidas que se estimen oportunas.

Como política de prevención se enfatiza en la necesidad de difundir el protocolo mediante cartelera o en la web y la realización de campañas de sensibilización, también que la propia Unidad de Igualdad esté presente en eventos clave como en las sesiones de

Bienvenida. Cuentan además con el propio protocolo en inglés para que sea accesible a todos y se incluirá por lo menos en una sesión en las “Jornadas contra la violencia de género”. También la organización de talleres, cursos y formaciones para todos los individuos de la comunidad universitaria. El protocolo se revisará y evaluará cada cuatro años, siendo modificado si así se considera.

El protocolo termina con un espacio en el cual se proporcionan definiciones, clasificaciones e incluso se exponen ejemplos de aquellas conductas constitutivas de acoso. Dentro de estas se consideran: Chantajes sexuales, acoso sexista o por razón de sexo, acoso sexista verbal, no verbal y físico, por orientación sexual y por expresión y/o identidad de género; incluyendo un anexo a parte en donde se mencionan las situaciones de ciberacoso como son: suplantación de personalidad, hostigamiento y denigración. Por último, el formulario a rellenar (*Vid.* Anexo 3).

4.2.4 Protocolo de la Universidad Rey Juan Carlos

Este protocolo cuenta con un índice extenso en el que se pueden observar divididos en títulos los apartados. Inicia con un preámbulo en el que aparece el fin del protocolo y los principios éticos a los que está sujeto. Estando toda la comunidad Universitaria en el derecho de llevar a cabo su función libre de acoso o de cualquier discriminación, recibir un trato correcto y la protección de su integridad física, moral e intimidad. Todos los tipos de acoso suponen un riesgo para tener en cuenta y por esto se reconoce el derecho a una protección de manera que aporte seguridad y salud psicosocial, buscando identificar y erradicar cualquier situación que se dé. Por otro lado, la URJC se compromete a proporcionar aquellos medios necesarios para la prevención. En este mismo apartado aparecen las leyes a las que se encuentra sujeto el protocolo.

En cuanto al ámbito de aplicación detalla quienes se encuentran protegidos por este protocolo (estudiantes, docentes, administrativos e investigadores), teniendo en cuenta también los que estén realizando prácticas dentro de un convenio con la universidad y el personal externo contratado. Se menciona también la situación de aquellas personas que ya no forman parte de la comunidad y quieran denunciar. Hace referencia a los contextos donde estas situaciones pueden darse, lugares físicos y electrónicos.

El protocolo vela por proteger los derechos de los individuos mediante el: respeto y protección a las personas, confidencialidad, imparcialidad y contradicción, prohibición de represalias, duplicidad de las actuaciones, presunción de inocencia, diligencia y celeridad. Todos estos como garantías para lograr un ámbito estudiantil seguro y capaz de velar por la seguridad de las víctimas.

Los siguientes apartados sirven de guía para explicar aquellas conductas tipificadas como acoso: descendente, ascendente, horizontal y entre colectivos no dependientes. Y aquellos tipos de acoso en el ámbito universitario: psicológico o moral, sexual, razón de sexo, discriminatorio.

Las políticas de prevención frente al acoso responsabilizan a todos los miembros de la comunidad a crear un ambiente libre de acoso. Creando relaciones de calidad y acercando a todos la información necesaria para lograr un correcto entorno estudiantil y laboral; especifica que buscará el reparto de tareas de manera equitativa, estructurando y concretando las diferentes responsabilidades y funciones, evitando así posibles situaciones de competitividad.

Para la difusión del protocolo y la sensibilización frente al acoso, refleja que se realizarán las medidas que sean necesarias para que todas las personas sean conocedoras de este. La creación de guías en donde quede plasmado el procedimiento, el funcionamiento y las consecuencias. Se tendrá en cuenta a la víctima aportando ayuda e información previa al procedimiento como forma de prevención. Para lograr la prevención se proporcionará formación a todos los componentes de la comunidad y los estudiantes contarán con el reconocimiento de créditos. En cuanto a la evaluación del protocolo se realizarán diferentes estudios para su evaluación y seguimiento.

Antes de hablar del procedimiento de actuación se hace referencia a aquellos órganos encargados de las diferentes fases del proceso. Menciona la participación del rector, defensor estudiantil, vicerrectorado y la comisión anti-acoso.

En cuanto al procedimiento de actuación, se detallan dos mecanismos para la solución de los conflictos: la mediación y la denuncia o fase de instrucción. Posteriormente explica la fase de iniciación en donde se informa a la defensoría universitaria lo ocurrido.

Recoge la posibilidad de acumular quejas si se da el mismo tipo de acoso y es realizado por la misma persona. La denuncia de los hechos se realiza mediante un escrito, al que se le asigna un código numérico para proteger la confidencialidad. La comisión actuará frente a las denuncias o ante el conocimiento de alguna situación que no haya sido denunciada, teniendo la obligación de investigarla. En todo momento la víctima podrá acudir a la defensoría universitaria para solicitar información de los distintos procedimientos antes de efectuar la denuncia. Se podrán tomar medidas cautelares como el cambio de grupos o horarios y para trabajadores, el cambio de lugar de trabajo o traslado.

Posteriormente se habla de la fase de mediación la cual solo se podrá utilizar si no se dan situaciones de acoso sexual. Es la defensoría universitaria la que se encargará de evaluar la situación y ver si las partes se pueden beneficiar de este proceso; el cual se realizará por la figura del mediador profesional o defensor/a universitario. Si no procede la mediación se dará la instrucción en donde se analizarán los testimonio y documentos, quedando expuestas las situaciones constitutivas de acoso. Posteriormente se mencionan los distintos plazos del proceso. En el caso de llevar a cabo alguna acción por vía judicial se suspenderá este proceso y no se podrán establecer medidas cautelares. Si por lo contrario durante el proceso la comisión considera que existe riesgo psicosocial esta podrá proponer medidas que deberán ser aprobadas por el rector.

La fase de seguimiento busca proteger el bienestar de las víctimas proporcionando información de todos los recursos accesibles. Evitando así situaciones incómodas durante el proceso y la evaluación del caso una vez haya terminado el procedimiento. A su vez la comisión revisará anualmente los expedientes para comprobar las medidas correctoras y preventivas.

Por último, en las disposiciones finales y anexos se proporcionan herramientas para una mayor comprensión y gestión de los casos. Definiciones y ejemplos de: acoso psicológico y moral, entre estudiantes, sexual, por razón de sexo, acosos discriminatorios, a través de las nuevas tecnologías. También se comentan los subtipos y las fases del proceso de acoso: conflicto, estigmatización, intervención y eliminación. Después de esto se proporciona el formulario tipo (*Vid.* Anexo 4) y un esquema explicativo en donde se sintetizan las fases del proceso, siendo esta una herramienta visual.

4.2.5 Protocolo de la Universidad de Alcalá

Este protocolo comienza con una introducción en la cual se mencionan los diferentes motivos para la creación de este y las leyes a las que está sujeto. El primer punto hace referencia al objeto del protocolo, buscando crear una comunidad de tolerancia cero ante cualquier conducta o tipo “de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género”. Propone medidas para lograr prevenir, detectar y erradicar estas conductas, teniendo en cuenta la protección y necesidades de la víctima. También establece aquellos principios en los que se rige: objetividad, imparcialidad, celeridad, confidencialidad y respeto.

El ámbito de aplicación especifica que todos los miembros de la comunidad (estudiantes, profesores y/o personal administrativo) podrán acudir a él, al igual que aquellas empresas contratadas deberán ser conocedoras de la existencia de este. También se realiza una aclaración de aquellas conductas constitutivas de acoso, resaltando los tipos que se pueden dar: acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad de género y discriminatorio.

Posteriormente, se describen aquellas medidas destinadas a la prevención, mediante la Unidad de Igualdad y los garantes de las políticas de inclusión de la universidad. Medidas de sensibilización como campañas de información “tolerancia cero”; el compromiso de dotar de información constante, en la web, al inicio de cada curso y en los diferentes consejos estudiantiles y comités; la elaboración de planes formativos de prevención y la creación de estudios para identificar los factores que propician estas conductas.

El siguiente apartado detalla el inicio del procedimiento debiéndose presentar un escrito proporcionado al final del protocolo (*Vid.* Anexo 5), que contenga todas las situaciones y hechos que motivan la solicitud, dirigido al responsable de la Unidad de igualdad. Este se podrá depositar en los registros de la universidad y para asegurar la confidencialidad se deberá entregar en sobre cerrado, en un plazo de hasta tres meses desde la comisión de los hechos. La Unidad de Igualdad aun pasando el plazo podrá proponer aquellas medidas que estime oportunas. Podrán presentar el escrito cualquier persona que se considere víctima y aquellas personas que hayan sido testigos o tengan conocimiento de alguna conducta. Se deberá tener el consentimiento de la víctima y este se podrá revocar. La denuncia se podrá

realizar verbalmente debiendo crear posteriormente una ratificación de los hechos por escrito.

Posteriormente define el procedimiento que debe seguir la Unidad de Igualdad tras recibir la denuncia y los plazos. Esta podrá no admitir a trámite la denuncia motivando las causas, si considera que los hechos pueden desencadenar en acoso podrá intervenir para resolver el conflicto. Si la denuncia se tramita, iniciarán inmediatamente las acciones que se estimen oportunas. Se hace referencia a los derechos de los afectados y a la confidencialidad en el proceso.

En cuanto a la resolución se explica que una vez tramitada la denuncia se realizará el informe de valoración en un plazo no superior a treinta días; pudiendo proponer varias opciones, el archivo o el inicio del expediente disciplinario. Si se da la segunda opción, aquellos que se encarguen del proceso deberán tener formación en acoso. Si las conductas son constitutivas de delito se pondrá en conocimiento del órgano competente.

Para terminar, vuelve a hacer referencia a las garantías ya mencionadas y reitera la necesidad y el compromiso de proporcionar asistencia e información de los recursos accesibles a la víctima y garantizar que esta no sufra ningún tipo de represalia. Para el seguimiento del protocolo se realizará un registro de los casos y un seguimiento de las propias medidas.

Por último, enfatiza en que el hecho de que se esté tramitando este protocolo no impedirá la iniciación de otras medidas, ya sean judiciales o administrativas, pero sí se cederá en las actuaciones respecto a este protocolo.

4.2.6 Protocolo de la Universidad Politécnica de Madrid

Este protocolo cuenta con un índice aclarativo dentro del cual, el primer punto, es una introducción en la cual se expresa que cualquier acción de “acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género y el ciberacoso sexual” son conductas que estarán perseguidas y prohibidas dentro de la comunidad universitaria. También se hace referencia a los antecedentes normativos y los principios de actuación: no tolerancia a las desigualdades, intimidad, dignidad e igualdad de trato,

prevención y seguridad, confidencialidad, formación y accesibilidad.

Como políticas de prevención el objetivo es prevenir y eliminar estas conductas y si no es posible, lograr que el efecto sea el menor para las víctimas. En cuanto al ámbito de aplicación, todas las personas ya sean estudiantes, docentes, personal administrativo o cualquiera que esté relacionado con la comunidad universitaria, podrá beneficiarse de este.

En el siguiente apartado se definen claramente y en detalle, aquellas acciones constitutivas de acoso: acoso sexual, razón de sexo, ciberacoso, ciberacoso sexual, acoso por orientación o identidad de género y acoso discriminatorio. También establece nuevamente las garantías a las que está sujeto el protocolo.

Para las medidas preventivas se utilizan estrategias de difusión y comunicación del propio protocolo. Este estará disponible en la propia página web en diferentes apartados para que sea accesible. Se realizarán acciones formativas para todos los individuos de la comunidad y en específico para las diferentes unidades. Será accesible la información relativa al procedimiento a cualquiera que lo solicite y se llevará a cabo un asesoramiento confidencial. Se fomentará la investigación en esta materia para promover valores de igualdad y eliminar cualquier conducta discriminatoria. También se crearán estudios y estadísticas para conocer la incidencia y las intervenciones.

En cuanto al procedimiento se enumeran las diferentes fases:

La primera fase es la iniciación, en donde la forma de presentar la queja se puede realizar de manera verbal o mediante correo electrónico. Es necesaria la ratificación por escrito utilizando el modelo (*Vid.* Anexo 6) y mandarlo a la Unidad de Igualdad, de manera física o por correo. Esto se debe realizar en un plazo máximo desde que se produjeron los hechos de entre dieciocho meses hasta seis meses después de la finalización de la relación con la universidad. Cualquier persona ya sea víctima, que haya visto o sea conocedor de una situación podrá solicitarlo y será la propia Unidad de Igualdad la encargada de custodiar y gestionar la solicitud con la garantía de confidencialidad. La admisión o inadmisión será evaluada por el comité en los ocho días siguientes a su presentación.

La segunda fase en la cual, se llevarán a cabo las diferentes investigaciones necesarias

con la colaboración y asesoramiento de expertos; resaltando que este proceso debe ser realizado con celeridad, sensibilidad y respeto.

Para finalizar, se puede proceder al archivo de la solicitud, pudiendo aun así estimar medidas de prevención. Si se considera la existencia de estas situaciones el rector procederá a la iniciación de un expediente disciplinario, notificando a las partes la decisión. En caso de otros supuestos se derivará a los encargados, pudiendo prestar ayuda psicosocial a aquellos que lo soliciten.

Se proporcionará información de todas las actuaciones y partes del proceso. Si durante el proceso se iniciasen acciones por otras vías se cesará en el procedimiento, pudiendo aun así tomar medidas cautelares. Por otro lado, aquellas quejas falsas supondrán la apertura de un expediente disciplinario. El seguimiento y la evaluación del protocolo se dará cuando la Unidad de Igualdad lo considere o cuando existan actualizaciones en la legislación.

Posteriormente se proporciona un esquema aclarativo de las distintas fases del procedimiento incluyendo los plazos y decisiones, sitios donde acudir físicamente y el correo electrónico. Para terminar en anexos se detallan distintas conductas y comportamientos como son: contacto físico no deseado, conductas verbales de naturaleza sexual, las constitutivas de ciberacoso (suplantación de identidad, hostigamiento amenazas y humillaciones) y aquellas por orientación sexual, expresión e identidad de género. En estos también se incluye el escrito anteriormente mencionado y se comenta la protección de datos y las funciones del comité evaluador.

4.3 Realizar un estudio comparativo entre los distintos protocolos de las universidades públicas analizadas

Para la realización de este apartado se ha utilizado el “Informe Ejecutivo sobre los protocolos contra el acoso de las universidades públicas españolas” realizado en 2021. De este se han recogido aquellas propuestas que se consideraban necesarias para que los protocolos sirvan realmente como herramientas para lograr que las Universidades se conviertan en lugares seguros contra el acoso (CREUP,2021). Por otro lado, otras características que se mencionarán y compararán en esta tabla han sido resultado de la revisión de cada uno de los protocolos.

Tabla 3. Comparativa normativa y objetivos.

NORMATIVA Y OBJETIVOS	
UAM	<ul style="list-style-type: none"> - Hace referencia a la normativa. - Expresa claramente los objetivos del protocolo.
UCM	<ul style="list-style-type: none"> - Hace referencia a la normativa. - Expresa claramente los objetivos del protocolo, se hace una distinción entre el objetivo general y los específicos.
UC3M	<ul style="list-style-type: none"> - Hace referencia a la normativa.

	- Expresa los objetivos mediante la explicación de las conductas.
URJC	- Hace referencia a la normativa, apoyándose en ella para explicar los tipos de acoso y aportar definiciones. - Expresan los objetivos del protocolo.
UAH	- Hace referencia a la normativa - Expresa el objeto del protocolo.
UPM	- Hace referencia a la normativa - Expresa el objetivo general del protocolo.

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 4. Comparativa organismos a los que acudir y quienes pueden hacerlo.

DÓNDE ACUDIR Y QUIENES PUEDEN ¿? LOS QUE YA NO PERTENECEN TAMBIÉN ¿?	
UAM	<ul style="list-style-type: none"> - Únicamente por correo electrónico. - Se explicitan qué personas pueden solicitar su puesta en marcha y hace referencia a los que ya no pertenecen a la comunidad Universitaria con un plazo máximo de un año desde que finalizó la relación con la institución.
UCM	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa en forma de pregunta dónde se puede ir o acceder para solicitar información: de manera física, por correo y teléfono. - Expresa quienes se pueden beneficiar, pero no menciona si ya no se pertenecen a la comunidad universitaria.
UC3M	<ul style="list-style-type: none"> - Únicamente entregando un escrito en la Unidad de igualdad. - Se menciona quienes pueden solicitarlo, pero no se hace referencia a los que ya no estén en la universidad. Se podrá presentar un escrito común.
URJC	<ul style="list-style-type: none"> - La formulación de la queja o denuncia debe ser mediante correo electrónico a la Defensoría Universitaria. - Menciona quienes pueden solicitar la queja o denuncia. Se hace referencia a aquellos que dejan de formar parte de la comunidad universitaria con un plazo máximo de un año, aunque el autor de los hechos debe seguir en la universidad y los hechos haber ocurrido antes de irse la víctima.
UAH	<ul style="list-style-type: none"> - Podrá ser realizada verbalmente, pero a posteriori se debe entregar un escrito de manera presencial en los registros de la

	<p>Universidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se expresa quienes pueden realizar la queja o denuncia. No se tiene en cuenta a aquellos que ya no forman parte de la institución.
UPM	<ul style="list-style-type: none"> - Indica el lugar para presentar el escrito: mediante correo, en persona y en el Registro General de la UPM. - Expresa primero quienes pueden solicitar y no hace referencia a aquellos que ya no formen parte de la comunidad universitaria.

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 5. Comparativa asesoramiento y definiciones.

ASESORAMIENTO Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS CON TODOS LOS TIPOS	
UAM	<ul style="list-style-type: none"> - No se indica nada sobre un asesoramiento. - Presenta definiciones, en las cuales no hace referencia al ciber acoso, pero sí se comentan previamente las TIC como medio por el cual se pueden dar estas conductas. En cuanto al acoso laboral cuenta con un protocolo aparte.
UCM	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede solicitar un mero asesoramiento.

	<ul style="list-style-type: none"> - No cuenta con definiciones. En cuanto al acoso laboral cuenta con un protocolo aparte.
UC3M	<ul style="list-style-type: none"> - No se indica nada sobre un asesoramiento. - Se proporcionan definiciones tanto al inicio como en anexos de manera más detallada y con ejemplos.
URJC	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede solicitar asesoramiento. - Cuenta con definiciones al inicio del protocolo y en anexos se proporciona un listado con diferentes conductas relacionadas con los tipos de acoso.
UAH	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de información sobre los recursos accesibles. - Se mencionan por encima aquellas conductas de acoso o discriminatorias. No incluye ciberacoso y el laboral se encuentra aparte.
UPM	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede solicitar asesoramiento. - Se definen los diferentes tipos al inicio del protocolo y en anexos se expresan más conductas y comportamientos.

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 6. Comparativa personal experto y representación estudiantil.

PERSONAL EXPERTO Y REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL	
UAM	<ul style="list-style-type: none"> - Se menciona únicamente en el proceso de evaluación que se puede acceder a personal experto de la UEM respecto a la materia. - No hace referencia a representación estudiantil.
UCM	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con una comisión de garantías que recibirá formación. - Dentro de la comisión habrá representación estudiantil.
UC3M	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con una comisión que deberá estar formada. - En cuanto a la representación deberá haber por lo menos una persona de cada colectivo.
URJC	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión anti-acoso, esta comisión cuenta con personal formado y dentro de la propia comisión se cuenta con representantes de los diferentes colectivos.
UAH	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el protocolo se expresa que los que forman parte del proceso deberán estar formados. - Se solicita la participación del colectivo al que pertenecen.
UPM	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con un comité evaluador, el cual podrá solicitar la intervención de expertos.

	- Dentro del comité habrá representantes de cada colectivo.
--	---

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 7. Comparativa de medidas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CAUTELARES.	
TODAS	- Sí, cuenta con medidas de prevención - Expresa claramente que se podrán solicitar y tomar medidas cautelares.

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 8. Comparativa de garantías y plazos.

PROCESO ÁGIL Y SEGURO/ CONFIDENCIAL	
TODAS	Expresa garantías y plazos del procedimiento.

UC3M	Es la única que especifica la necesidad de que la víctima no tenga que volver a testificar.
------	---

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 9. Comparativa accesibilidad del informe de queja.

INFORME DE QUEJA ACCESIBLE	
Autónoma (UAM)	No, se debe comunicar con el correo electrónico sin más.
Complutense (UCM), Politécnica (UPM), Rey Juan Carlos (URJC) y Alcalá (UAH).	Sí, se encuentra dentro del protocolo al final en anexos.
Carlos III (UC3M)	Sí, se encuentra aparte en la página web.

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 10. Comparativa de seguimiento.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO Y CASOS	
UAM	<ul style="list-style-type: none"> - Si, datos públicos y evaluación constante. Existe un informe con lo que se quiere hacer vista al 2027. - No hace revisión de los casos.
UCM	<ul style="list-style-type: none"> - Si, revisión y evaluación cada año. Modificaciones cada cuatro años. - No hace revisión de los casos.
UC3M	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, se evaluará y revisará. Durará cuatro años a no ser que no se apruebe un nuevo texto. - No hace revisión de los casos.
URJC	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación del protocolo se realizará mediante encuestas y aquellas propuestas de modificación deberán ser aprobadas. - Menciona que se realizaran revisiones y seguimiento de los casos (medidas correctoras y preventivas)
UAH	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, seguimiento y evaluación del protocolo, menciona la recopilación de datos y publicaciones. - También menciona revisión de las medidas correctoras.
UPM	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, la propia Comisión de Seguimiento revisará los informes creados por la Unidad de Igualdad y cuando se estime oportuno lo actualizará.

	- No hace revisión de los casos.
--	----------------------------------

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Tabla 11. Comparativa de sanciones.

SANCIONES	
UAM	<p>Dentro del protocolo se encuentra el apartado de decisión en donde se expresa que se puede dar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La apertura de expediente - Apertura información reservada - Denuncia del convenio de prácticas - Las que se consideren oportunas al caso <p>Dentro del documento “normativa de convivencia”: se expresa que cualquier comportamiento o conducta de acoso se considera falta muy grave. Estas faltas cuentan con sanción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expulsión de hasta 3 años - Pérdida de derechos de matrícula

UCM	<p>Dentro del propio protocolo solo se hace referencia al: “Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto...se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”. Dentro del ámbito de los trabajadores.</p> <p>Las sanciones se recogen dentro del documento: “Sistema de garantía de la convivencia”, además se expresan todos los tipos de sanciones y sus divisiones en grado, estando el acoso y cualquiera de sus tipos en muy grave (Mismas sanciones que UAM).</p>
UC3M	<p>En el protocolo se hace referencia a la resolución del procedimiento, pudiendo proponer la apertura del expediente disciplinario.</p> <p>Las sanciones se recogen dentro del documento: “Reglamento de la Universidad Carlos III de Madrid de Desarrollo Parcial de la Ley 3/2022, de 24 de febrero de Convivencia Universitaria...”. Se comentan las sanciones divididas en muy graves, graves y leves, estando el acoso y cualquiera de sus tipos en muy grave (Mismas sanciones que UAM).</p>
URJC	<p>En el protocolo no se hace referencia explícita a que sanciones son las que se llevarán a cabo.</p> <p>Por otro lado, en la normativa de convivencia universitaria se declara que cualquier tipo de acoso se considera falta muy grave (Mismas sanciones que UAM).</p>
UAH	<p>Dentro del protocolo se hace referencia a la incoación del expediente disciplinario en donde será el rector el encargado de decidir que sanciones o medidas correctoras se adoptan.</p> <p>Existe un reglamento de régimen disciplinario en el cual se expresa que las conductas muy graves como son el acoso y todos sus tipos conllevan sanciones (Mismas sanciones que UAM).</p>
UPM	<p>Dentro del protocolo se recoge que, si en el informe de conclusión se determina que las acciones son constitutivas de acoso, al ser consideradas faltas muy graves se propondrá la apertura de expediente disciplinario.</p>

	Por otro lado, en el informe de normas de convivencia se especifica que las conductas muy graves como son el acoso y todos sus tipos conllevan sanciones (Mismas sanciones que UAM).
--	--

Fuente. Elaboración propia, 2024.

Cabe mencionar que el análisis de los protocolos realizado en todo el apartado cuatro contribuye y se relaciona con los ODS ya mencionados y desarrollados en consideraciones éticas. En particular, se puede observar que con el análisis y comparativas entre universidades para lograr ver las cualidades que debe tener un buen protocolo, se contribuye en específico a los objetivos número cuatro *educación de calidad*, dieciséis *justicia e instituciones sólidas* y por último *buscar las alianzas para lograr los objetivos*. Con esto se refleja la importancia de seguir avanzando y contribuir a la sostenibilidad desde todos los ámbitos que la componen como es el social.

5 CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo del presente estudio, se investigó la accesibilidad de los protocolos y sus estadísticas. Se encontró que la mayoría de los protocolos se hallaban fácilmente accesibles en internet y en las propias páginas web, exceptuando el protocolo de la Universidad de Alcalá, siendo difícil su localización en la propia página web. Cabe destacar que es únicamente la UC3M la que proporciona el documento en su página web en inglés; esto es importante ya que garantizar la accesibilidad al protocolo debe ser también facilitar la barrera del idioma a aquellos estudiantes que pertenecen a otras nacionalidades.

Respecto a las estadísticas del protocolo, se hizo una búsqueda en las propias páginas web y se contactó mediante correo electrónico con las diferentes universidades. De la Carlos III y la Politécnica, no se obtuvo respuesta y la Rey Juan Carlos expresó que por cuestiones de confidencialidad no podían aportar ningún dato. Esto indica la posibilidad de que no se lleve un registro actual de los casos o que realmente no se quiera compartir la información.

Conforme a los objetivos dos y tres, en donde se hace una revisión y comparativa de los protocolos cabe destacar y concluir diferentes aspectos:

Inicialmente, la necesidad de aportar definiciones claras y con ejemplos para que aquellas personas que estén pasando por una situación de acoso, puedan identificar claramente lo que les está ocurriendo. Dentro de estas definiciones es importante tener en cuenta los medios por los que se pueden realizar acciones constitutivas de acoso, es decir no olvidar las nuevas tecnologías y lo que implica el ciberacoso.

Es importante aclarar qué personas pueden solicitar la ayuda y presentar la denuncia o queja. No todos los protocolos hacen referencia a las diferentes situaciones que se pueden presentar, como por ejemplo aquellos estudiantes que ya no forman parte de la universidad pero que han sufrido los hechos cuando si formaban parte.

La creación de un entorno seguro y accesible en donde las víctimas o posibles víctimas sean capaces de solicitar ayuda o denunciar lo ocurrido. Como se ha mencionado con anterioridad, a veces las víctimas, debido a la dificultad que conlleva contar algo traumático, buscan medidas informales para que los hechos dejen de suceder, sin llegar a denunciar o transmitir una queja y que se inicie un procedimiento.

En algunos protocolos se hace referencia a la necesidad de contar con expertos y el posible acceso a ellos. Esto es importante y necesario, se debe contar con personal formado durante todo el procedimiento, no solo para lograr una buena resolución de los hechos, sino para poder proporcionar el apoyo que necesitan los afectados. Por otro lado, es necesaria la implicación de toda la comunidad universitaria a lo largo del procedimiento y por lo tanto la creación de comisiones o comités anti-acoso; de esta manera se tendrán en cuenta todas las necesidades que deberá cubrir el protocolo contando con la iniciativa de representantes de diferentes colectivos para la prevención.

Todos los protocolos cuentan con un apartado dirigido al seguimiento y evaluación de este, recogiendo en algunos, las medidas y los plazos para la realización de modificaciones. Cabe destacar que es únicamente el protocolo de la URJC el que hace referencia también a la necesidad de realizar el seguimiento de los casos. Este punto es importante, ya que para lograr una evaluación completa de las medidas y de la eficacia del protocolo, la mayor fuente de información se consigue con el seguimiento de los casos y la participación de los afectados; esto asegurando a su vez, el cumplimiento de proporcionar apoyo post resolución.

La UC3M dentro de su protocolo recoge la necesidad de intentar que las víctimas o afectados testifiquen una única vez y que excepcionalmente, si la situación lo requiere deban aclarar ciertas cuestiones. Este debería ser uno de los objetivos a alcanzar de las universidades a la hora de comenzar con el procedimiento, ya que de esta manera se podrá evitar la revictimización.

5.1 Modelo de buenas prácticas común y extensible a otras universidades.

Conforme al último objetivo, cabe presentar una propuesta de protocolo. En esta propuesta se presentarán aquellos puntos que no pueden faltar y que son necesarios e imprescindibles en un buen modelo. Este se dividirá en los siguientes criterios:

1. *Contenidos mínimos de un protocolo anti-acoso:* En este primer apartado se deberá recoger la normativa específica a la que tendrá que estar sujeto el protocolo y se expresará el compromiso para lograr un ambiente de tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso. A su vez, se deberán reflejar los objetivos del protocolo de una manera clara y concisa.

1.1. *Objetivos:*

Para lograr crear una comunidad universitaria segura frente a cualquier tipo de acoso, con especial atención al acoso sexual, se deberán tener en cuenta los siguientes objetivos:

- Establecer un procedimiento conforme a garantías que sea eficaz y responda de manera adecuada ante situaciones constitutivas de acoso.
 - Garantizar un lugar seguro y accesible para las víctimas.
 - Proporcionar asistencia y acompañamiento individualizado en función de las necesidades de las víctimas, independientemente de si deciden presentar una denuncia o no.
 - Desarrollar medidas de prevención eficaces teniendo en cuenta la participación de la comunidad universitaria.
 - Evaluar de manera periódica los casos y el propio protocolo, pudiendo realizar modificaciones si así se precisa.
2. *Identificación del acoso:* Se deberán proporcionar definiciones claras en cuanto al acoso y sus tipos. Dentro de este apartado se proporcionarán ejemplos para que sea fácil identificar conductas de acoso, como se puede observar en el protocolo realizado por la Universidad Rey Juan Carlos (*Vid. Anexo.7*).

3. *Principios y Garantías:* En este apartado se deberán especificar aquellos principios y garantías que estarán presentes en el proceso. Tras la revisión de los protocolos, se considera que no pueden faltar los siguientes:
- Confidencialidad y protección de los datos: siendo el más importante debiéndose proteger la identidad de los afectados. Debiendo seguir la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Ante esto, se puede establecer un número identificativo para que las víctimas se sientan seguras a la hora de denunciar, manteniendo así el anonimato.
 - Diligencia y celeridad: debiendo iniciarse las investigaciones pertinentes sin demora, buscando la resolución del caso con la mayor brevedad posible. Esto conseguirá que las consecuencias del acoso y el daño causado a las víctimas se reduzca.
 - Oficiosidad: debiendo ser las diferentes actuaciones realizadas y desarrolladas por las autoridades competentes.
 - Imparcialidad: llevándose a cabo el procedimiento con un trato justo para todas las partes y por una audiencia imparcial, que deberá actuar de buena fe.
 - Transparencia durante el proceso: informando a las partes durante todo el procedimiento de los avances de la investigación y las decisiones tomadas.
 - Protección de la víctima o afectados: que todas las investigaciones se realicen con respeto, garantizando la salud y la dignidad de los afectados. También se deberá intentar por todos los medios que la fase de relatar los hechos sea lo más rápida y eficaz posible, para así evitar que se repita y reducir el impacto emocional.
 - Presunción de inocencia: proteger los derechos de los acusados durante el proceso de investigación hasta que se demuestre la culpabilidad o inocencia.
4. *Accesibilidad a información:* Para facilitar la solicitud de información o ayuda de expertos, se expondrán claramente las vías de acceso, que deberán ser tanto físicas como electrónicas, mediante la página web o correo electrónico.

Todos los que formen parte de la comunidad universitaria deberán poder acceder de manera fácil y eficaz, para así solventar dudas y/o poder iniciar el procedimiento. A su vez, se deberá tener en cuenta situaciones como: Los que ya no formen parte, pero los hechos sufridos se diesen previamente cuando sí formaban parte de la comunidad; los casos que se hayan dado en periodos de prácticas fuera de la universidad; en instituciones que formen parte de la universidad como son residencias; durante viajes programados por la universidad; en instalaciones deportivas y mediante portales universitarios entre otras situaciones.

5. *Procedimiento*: En este apartado, de manera esquematizada, se recogerán los pasos a seguir para realizar la queja o denuncia. Se deberán especificar las directrices para saber dónde pueden encontrar el documento y de qué manera presentarlo. Se expondrán los plazos: hasta la admisión de la queja, durante la investigación y para la resolución. Se detallarán los diferentes tipos de resoluciones y las posibles sanciones adheridas.

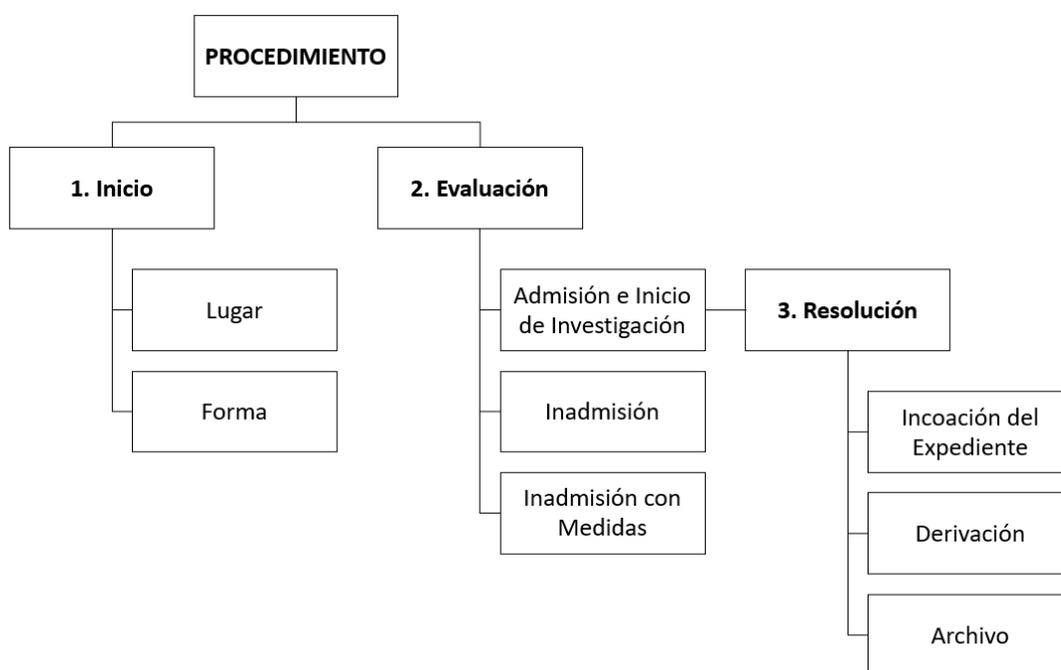
Tras observar los procedimientos de todos los protocolos, considero que el orden adecuado es el siguiente:

- Inicio o comunicación: este apartado hace referencia al lugar o la manera en la que solicitar ayuda o asesoramiento, como se ha mencionado con anterioridad debe haber un lugar físico al que acudir y en la propia página web un correo y acceso al documento de solicitud. En este punto se debe facilitar a la víctima relatar los hechos y asegurar que desde este primer contacto se protege la identidad. Se deberán dejar por escrito los hechos que motiven la solicitud o queja para la futura intervención.
- Evaluación: este será el proceso mediante el cual se decidirá si se admite o no la queja o denuncia. En esta evaluación se podrán dar tres situaciones: que se admita y se inicie el procedimiento; que no se admita y por lo tanto, de manera justificada no se inicie el procedimiento; o que no se admita, pero se proporcionen las medidas necesarias para evitar que la situación desencadene en una constitutiva de acoso.
- Resolución: por último, la decisión tras la investigación de los hechos por parte de

los órganos encargados. Siguiendo en este punto lo especificado en el protocolo de la Universidad Politécnica de Madrid, se podrán dar tres tipos de conclusiones: el archivo, que puede ser por el desistimiento de la víctima o por la falta de indicios; la declaración de inexistencia de acoso o la derivación de situaciones contempladas en otros protocolos; o la apertura de expediente disciplinario por haber cometido una falta muy grave.

Cabe mencionar que, respecto a los plazos, deberán ajustarse y asegurar la celeridad del proceso. Por otro lado, no deberá haber un plazo máximo desde la comisión de los hechos, siendo el único requisito que la persona acusada continúe formando parte de la comunidad universitaria. Si esta persona ya no forma parte, se podrá proporcionar únicamente asesoramiento y apoyo a la víctima. Para finalizar, las decisiones a lo largo del procedimiento deberán notificarse a las partes.

Diagrama. Fases del procedimiento.



Fuente. Elaboración propia, 2024.

6. *Red de apoyo:* Aquí se expondrán los medios dirigidos a garantizar soporte durante todas las fases del procedimiento. A su vez, se recogerán aquellas medidas de protección necesarias para la seguridad de los involucrados. Se proporcionará acceso a los servicios de asesoramiento, apoyo psicológico, y recibirán acompañamiento pre y post resolución.

Deberá crearse una unidad específica cuya finalidad sea atender a las personas que decidan acercarse a solicitar información, asesoramiento o directamente a denunciar. Esta unidad deberá estar compuesta por expertos de manera proporcional a la cantidad de alumnos de la universidad. Deberán estar formados en acoso para tener capacidad de intervención y prevención, conocimiento sobre la normativa, manejo de conflictos y situaciones de crisis, sabiendo identificar los casos y las necesidades específicas para su derivación a los centros u órganos competentes. También habilidades como son la escucha activa y la comunicación afectiva, para lograr crear un ambiente seguro y al que acudir, teniendo en cuenta en todo momento el principio de confidencialidad.

Por otro lado, deberán estar accesibles distintas unidades especializadas para las necesidades que puedan surgir a lo largo del procedimiento. Estas unidades o lugares a los que acceder deberán cubrir necesidades como son: médicas, psicológicas y jurídicas.

El seguimiento de los casos se llevará a cabo de manera constante, a través de sesiones de seguimiento o comunicaciones frecuentes, hasta que se considere que son innecesarias o que las personas afectadas dejen de necesitar apoyo.

7. *Contribución a la creación de un entorno seguro:* Este apartado recogerá aquellas medidas dirigidas a la prevención, orientadas a promover un ambiente de inclusión y buscando lograr la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria. Dentro de estas medidas se consideran como mínimo necesarias:

- Para lograr la participación de la comunidad universitaria, se creará un comité formado, para la supervisión y planteamiento de medidas del protocolo.
- Iniciativas educativas como campañas de sensibilización o formaciones obligatorias

tanto al inicio de la relación con la universidad como durante toda la estancia, cubriendo temas como la igualdad de género, la prevención del acoso, resolución de conflictos, etc.

- Medios de comunicación y estrategias efectivas para que el conocimiento de los protocolos llegue a toda la comunidad universitaria. La utilización de redes sociales, encuentros y eventos, contenido y material didáctico, comunicaciones internas mediante correos, entre otras.
 - Aparte de proporcionar un número de teléfono y correo electrónico accesible, la creación de lugares específicos dentro de la universidad para que los afectados puedan acceder y ser asesorados; como medio adicional, la implementación de buzones de denuncia, sirviendo como alternativa segura y confidencial.
8. *Eficacia del protocolo*: Para garantizar la eficacia, se establecerán plazos para la revisión y adaptación del protocolo, también se realizarán revisiones de los casos pasados y actuales. A su vez, se crearán encuestas para que la comunidad universitaria pueda expresar su opinión para contribuir a la mejora y se publicarán estadísticas de manera periódica.

Por último, para lograr que el protocolo sea accesible: se cuidará el lenguaje y se aportará un glosario de términos para su completa comprensión; se cuidará el diseño para que sea claro y conciso; se crearán modelos en diferentes idiomas y se encontrará tanto en físico como en internet y en la propia página web, de una manera clara y accesible.

5.2 La amplitud y limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la presente investigación están relacionadas con la amplitud de esta, el haber escogido únicamente las universidades públicas de la comunidad de Madrid, acota el estudio. La comunidad de Madrid cuenta con 18 universidades, siendo en su minoría las 6 públicas. Otra limitación es el haber focalizado la investigación en la comunidad de Madrid, debido a que la finalidad es aportar un modelo común de buenas prácticas el hecho de que solo se haya tenido en cuenta estas universidades para el análisis y estudio es una limitación.

5.3 Futuras líneas de investigación

Las líneas de investigación que pueden aportar y ser de un interés para el presente estudio son:

- El análisis de todas las universidades privadas de la comunidad de Madrid utilizando el marco común.
- La realización de este mismo estudio en las diferentes comunidades autónomas para lograr una concienciación extensible a todo el territorio Nacional. Teniendo en cuenta tanto las públicas como las privadas.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1 Fuentes documentales

- Alonso-Ruido et al. (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 1-9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Borraz, M., & Aguilar, A. R. (2017). La Universidad Complutense registra 15 denuncias por acoso en el primer año de protocolo contra las agresiones sexuales. *elDiario.es*. https://www.eldiario.es/sociedad/universidad-complutense-madrid-registra-denuncias_1_2991601.html
- Bosch et al. (2014). *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf
- Cid, J., & Larrauri, E. (2001). *Teorías criminológicas. Explicación y prevención de la delincuencia*. Ediciones Bosh.
- Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas (CREUP). (2021). *Informe Ejecutivo sobre los protocolos contra el acoso de las universidades públicas españolas*. https://www.creup.es/documentos/pu/informes/ejecutivos/70AGO_IEJ_202111_ProtocolosAcoso.pdf
- De Sojo, I. A. (2023). MeToo en las universidades, 33 profesores investigados (y es una buena noticia). *El Independiente*. <https://www.elindependiente.com/espana/2023/05/20/metoo-en-las-universidades-33-profesores-investigados-y-es-una-buena-noticia/>
- Di Angellis, G. (2021). Estudio criminológico de la corrupción desde la teoría de la oportunidad.

- El Mundo. (2017). *Apartan a un profesor de la Universidad Complutense acusado de acoso sexual*. ELMUNDO.
<https://www.elmundo.es/madrid/2017/01/22/5884a8a5e2704e55508b457d.html>
- Galaup, L. (2023). Condenado un profesor de un grado de la Rey Juan Carlos por abusar de una alumna: “Me ponía el pene en la nuca.” *elDiario.es*.
https://www.eldiario.es/madrid/condenado-profesor-grado-rey-juan-carlos-abusar-alumna-ponia-pene-nuca_1_10282039.html
- Garnacho, D. (2014). *El agresor sexual ¿Nace o se hace?* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pompeu Fabra]
https://www.upf.edu/documents/3223424/3249234/TFG_Garnacho.pdf/894d66f1-18ca-4412-b5e8-a222bb4586cd
- Garrido, V. (1989). Psicología de la violación. *Estudios de psicología*, 10(38), 91-110.
- Herrero, C. H. (2007). *Criminología*. Dykinson.
- Jara, Y., & Gascó, E. (2018). *Más de la mitad de las universidades públicas españolas registran casos de acoso*. Pikara Magazine.
<https://www.pikaramagazine.com/2018/04/mas-de-la-mitad-de-las-universidades-publicas-espanolas-registran-casos-de-acoso/>
- López, R (2014). Teorías del control social. *Centro para el estudio y prevención de la delincuencia*.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24309w/Teorias-del-control-social.pdf>
- *Madridiario*. (2018). Un macroestudio revela que el 8% de las mujeres de la Complutense ha sufrido acoso sexual en la universidad. *Madridiario*.
<https://www.madridiario.es/462693/el-8-de-las-mujeres-de-la-complutense-ha-sufrido-acoso-sexual-en-la-universidad>
- Ministerio de Universidades. (2023). *Principales resultados EUCT 2022*. Gobierno de España.
https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/01/Principales_resultados_EUCT_2021.pdf

- Mozo, J. J. (2018). La complutense pionera en el estudio del acoso sexual en la universidad. *Info Actualidad*. <https://infoactualidad.ucm.es/index.php/ser-complutenses/1881-la-complutense-pionera-en-el-estudio-del-acoso-sexual-en-la-universidad>
- Remesal, V. (2004). La corrupción desde una perspectiva criminológica: un estudio de sus causas desde las teorías de las actividades rutinarias y de la elección racional. *Isidoro Blanco Cordero*². *Serta in memoriam Alexandri Baratta*, 67, 267.
- Sánchez, R. (2022). Un tercio de los estudiantes europeos han sufrido acoso sexual en la Universidad. *Diario ABC*. <https://www.abc.es/sociedad/tercio-estudiantes-europeos-sufrido-acoso-sexual-universidad-20221112125827-nt.html>
- Ser, C. (2022). La Complutense investiga el caso de acoso machista de los residentes del colegio mayor Elías Ahuja de Madrid. *Cadena SER*. <https://cadenaser.com/nacional/2022/10/06/la-complutense-investiga-el-caso-de-acoso-machista-de-los-residentes-del-colegio-mayor-elias-ahuja-de-madrid-cadena-ser/>
- Soler, I. (2021). *Informe de la RUIGEU sobre Protocolos de actuación ante el acoso en las Universidades*. https://www.uv.es/ruigeu2/Sondeo_Protocolos_RUIGEU_2021.pdf
- Unidad de igualdad, Universidad Politécnica de Madrid (2023). *II protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género* [guia_preencion_acosos_sexuales_20230914 UPM.pdf](#)
- Onetti, M et al. (2018). *Estudio sobre acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad Complutense de Madrid*. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/Resumen%20resultados%20Estudio_Acoso.pdf
- Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. (s. f.). *Concepto, tipos principales y formas de conductas de acoso*. <https://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion/protocolo-para-la-prevencion-y-respuesta-ante-el->

[acoso/concepto-tipos-principales-y-formas-de-conductas](#)

- Villa, F. G. (2013). *Introducción a las teorías Criminológicas: Por qué rompemos con la norma*. Tecnos.
- Garcia, M. B. (2023, September 18). *¿En qué consiste el desarrollo sostenible?* Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2023/08/what-is-sustainable-development/>
- Elinor, D. I. M., & María, M. G. A. (2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Garcia, A. C. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista general de información y documentación*, 3(1), 11.
- Peña, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa.
- Gómez, L. (2010). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia psicológica clínica teórica y práctica*, 1(2), 226-233.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Defunciones según la causa de muerte 2022*. https://www.ine.es/prensa/edcm_2022_d.pdf

6.2 Normativa de aplicación

- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2022.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313, de 29/12/2004.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215, de 07/09/2022.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 06/12/2018.

6.3 Protocolos consultados y su web

- Universidad Autónoma de Madrid (2023). *Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.*
<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606911541254/protocolo-def-2023.pdf>
- Universidad Complutense de Madrid (2022). *Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y/o Sexista.*
https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo_acoso_sexual_sexista-3
- Universidad Carlos III de Madrid (2019). *II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M.*
https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc_iiprocoloacoso/protocolo-acoso_boel.pdf
- Universidad Rey Juan Carlos. (2021). *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad Rey Juan Carlos.*
https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf
- Universidad de Alcalá (2017). *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la universidad de Alcalá.* <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/protocolo-prevencion-acoso-UAH.pdf>
- Universidad Politécnica de Madrid (2023). *II protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en la UPM.*
<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Violencia%20de%20G%C3%A9nero/protocoloacosofinal.pdf>

7 ANEXOS

7.1 Anexo 1 Enlaces a protocolos

- Universidad Autónoma de Madrid:
<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606911541254/protocolo-def-2023.pdf>
- Universidad Complutense de Madrid:
https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo_acoso_sexual_sexista-3
- Universidad Carlos III de Madrid:
https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc_iiprocoloacoso/protocolo-acoso_boel.pdf
- Universidad Rey Juan Carlos:
https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Protocolo_acoso_Rey_Juan_Carlos.pdf
- Universidad de Alcalá:
<https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/protocolo-prevencion-acoso-UAH.pdf>
- Universidad Politécnica de Madrid:
<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Violencia%20de%20G%C3%A9nero/protocoloacosofinal.pdf>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA A LA QUE SE LE IMPUTA LA SITUACIÓN DE ACOSO

PRESENTACIÓN / DOCUMENTACIÓN ANEXA (En caso afirmativo, especificar)

SOLICITO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA

LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA:

Los datos personales aportados en esta solicitud, así como el contenido de la documentación que en su caso le acompañe, serán tratados por la Unidad de Igualdad y demás órganos competentes de la UCM de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

7.2.2 Anexo 3 Formulario protocolo UC3M

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO:

(Persona denunciante o persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la situación)

NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI:			
DEPARTAMENTO/SERVICIO/ESTUDIOS QUE ESTÁ CURSANDO			
CAMPUS		TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico			

DATOS DE LA PERSONA QUE MANIFIESTA SUFRIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO:

(No rellenar en caso de coincidir con la persona que presenta el escrito)

NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI:			
DEPARTAMENTO/SERVICIO/ESTUDIOS QUE ESTÁ CURSANDO			
CAMPUS		TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico			

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA (especificar brevemente)

--

REGISTRO DE ENTREGA:

Fecha:

Sello de la Unidad de Igualdad;

Firma de la persona que presenta el escrito:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS *(Esta página se puede entregar en sobre cerrado)*

DATOS DE LA /S PERSONA /S DENUNCIADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS		
DEPARTAMENTO/SERVICIO/ESTUDIOS QUE ESTÁ CURSANDO	QUE	
NOMBRE Y APELLIDOS		
DEPARTAMENTO/SERVICIO/ESTUDIOS QUE ESTÁ CURSANDO	QUE	
NOMBRE Y APELLIDOS		
DEPARTAMENTO/SERVICIO/ESTUDIOS QUE ESTÁ CURSANDO	QUE	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		
<p><i>Realice una descripción detallada de los hechos ocurridos que considere que puedan ser considerados como una situación de acoso. Incluya las fechas en las que ha tenido lugar.</i></p>		
DATOS DE LOS/LAS TESTIGOS (si los hubiere)		
<p>¿Ha iniciado alguna acción legal en sede Administrativa o Judicial en relación a estos hechos? (SI/NO)</p>		

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.

RESPONSABLE. Universidad Carlos III de Madrid;

FINALIDAD DE TRATAMIENTO. Protocolo contra el acoso sexual de la Unidad de Igualdad

EJERCICIO DE DERECHOS. Se podrán ejercer ante el responsable del tratamiento los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación,

portabilidad y oposición ante el responsable del tratamiento en la dirección de correo: dgd@uc3m.es

INFORMACIÓN ADICIONAL: Puede consultarse la información adicional detallada sobre protección de datos personales en nuestra página web <http://www.uc3m.es/protecciondatos>

En a de de 20

FDO: Persona que presenta el escrito:

7.2.3 Anexo 4 Formulario protocolo URJC

ANEXO II. FORMULARIO TIPO

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada Gerencia Vicerrectorado
 Testigo Delegado/a de Prevención Otro _____
 Responsable directo Servicio Prevención Riesgos Laborales

Nombre y apellidos: _____ NIF/NIE: _____

Teléfono de contacto: _____ Correo electrónico: _____

Vinculación con la universidad:

- PAS PDI Estudiante Becario/a Contratado/a Proyectos Investigación Otro _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en el caso de que no sea la persona solicitante)

Nombre y apellidos: _____ NIF/NIE: _____

Teléfono de contacto: _____ Correo electrónico: _____

Vinculación con la universidad:

- PAS PDI Estudiante Becario/a Contratado/a Proyectos Investigación Otro _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITA MEDIDAS CAUTELARES

- No Sí, especifique cuáles requiere y por qué: _____

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No Sí, especificar: _____

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de discriminación en la Universidad Rey Juan Carlos.

_____ a _____ de _____ del 20 _____ FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

Código de denuncia

7.2.4 Anexo 5 Formulario protocolo UAH

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN (Anexo al Protocolo I.1)

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

SOLICITA el inicio de las actuaciones oportunas conforme a la información Anexa (entregada en sobre cerrado)

Alcalá de Henares, a de de 20

Fdo.:

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.-

Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)

**ANEXO I.2 al Protocolo
(Solicitud de intervención)**

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

En condición de:

- Presunta víctima de una conducta de acoso o discriminación
- Testigo directo o que haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas
- La representación, legalmente establecida, del personal o del alumnado de la UAH, que haya tenido conocimiento de las referidas conductas

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

Tipo de acoso que denuncia

Sexual Por razón de sexo Orientación sexual

Identidad de género Otros:

Datos de la persona contra quien se dirige la reclamación

Nombre y apellidos:

Sexo: Mujer Hombre

Vinculación con la UAH: PDI PAS Estudiante Otros:

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

Descripción (breve) de los hechos o situaciones que motivan la denuncia:

Documentación que se adjunta:

SOLICITO el inicio de las actuaciones oportunas frente a la conducta de acoso denunciada,

En Alcalá de Henares, a de de 20

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.-

Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares, Madrid) o por correo electrónico (secre.gene@uah.es)

7.2.5 Anexo 6 Formulario protocolo UPM

ANEXO II

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID. MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN POR POSIBLE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CIBERACOSO SEXUAL Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

SOLICITANTE

Persona afectada Otros (Especificar nombre y apellidos)

Hombre Mujer Otros No contesta

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos NIF

Hombre Mujer Otros No contesta

Teléfono de contacto Correo electrónico

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Colectivo al que pertenece (PDI, PTGAS, ESTUDIANTES, EXTERNOS)

Centro al que pertenece

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (Especificar) No

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual y acoso por orientación sexual y/o expresión de género.

En Madrid, a de de 20.....

EL/LA SOLICITANTE **CONFORME (En su caso)**

Fdo. **PERSONA AFECTADA**

NIF **NIF**

DIRECTORIA UNIDAD DE IGUALDAD - SR/JA GERENTE/A - VICERRECTORIA - DIRECTORIA ESCUELA - DECANÍA FACULTAD

7.3 Anexo 7 Definiciones y ejemplos URJC



ANEXOS

ANEXO I. CONDUCTAS DETERMINADAS

a. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

Aunque se recogen conductas asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

1. Acoso psicológico o moral

- a) Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
- b) Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:
 - Impedir sus relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con el exterior.
 - Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros.
 - No dirigir la palabra a la persona o evitar el contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
 - Manipular, ocultar, devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
- c) Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
- d) Exigir a una persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
- e) Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
- f) Controlar de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- g) Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
- h) Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.
- i) Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- j) Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

2. Acoso moral entre estudiantes

- a) Físico: Dar golpes, empujones e incluso palizas, o realizar amenazas de cualquier tipo de agresión física entre uno o varios agresores contra una sola víctima. En ocasiones, se produce también el robo o daño intencionado de las pertenencias de las víctimas.
- b) Psicológico: Realizar persecución, intimidación, tiranía, chantaje, manipulación y amenazas al otro.
 - c) Verbal: Realizar acciones no corporales con la finalidad de discriminar y menospreciar a la víctima: difundir rumores, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas del tipo poner apodos, insultar, amenazar, burlarse, reirse de los otros, generar rumores de carácter racista o sexual, etc.
 - d) Social: Aislar al estudiante del resto del grupo, ignorándolo, apartándolo y excluyéndolo del resto. Puede ser directo: excluir, no dejar participar a la víctima en las aulas, interrumpir en las intervenciones, debates, trabajos grupales, sacarlos del grupo; o indirecto: ignorar, tratar como un objeto, como si no existiera o hacer ver que no está ahí.

3. Acoso sexual

- a) Efectuar un contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- b) Realizar observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- c) Ejercer presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- d) Utilizar imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- e) Hacer gestos obscenos.
- f) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como los aseos o vestuarios.
- g) Presionar a una persona para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- h) Realizar insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales, académicas o en la Universidad a cambio de favores de tipo sexual.
- i) Enviar cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- j) Seguimiento a la víctima creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- k) Ignorar reiterada e injustificadamente las aportaciones, trabajo, comentarios o acciones si la víctima no accede a mantener contacto físico o sexual.

4. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad, o asunción de otros cuidados familiares

- a) Asignar a una persona, a causa de su sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- b) Ignorar reiterada e injustificadamente aportaciones, comentarios o acciones.
- c) Utilizar humor discriminatorio.
- d) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad, o asunción de otros cuidados familiares.
- e) Actuar contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Llevar a cabo conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Excluir a mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo o relegarlos a puestos inferiores por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género, por embarazo, paternidad, maternidad, o asunción de otros cuidados familiares.
- h) Tratar de manera desfavorable a mujeres u hombres por el mero hecho de serlo.
- i) Tratar de manera desigual en función del sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares.
- j) Tener conductas discriminatorias por motivo de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad o expresión de género o por embarazo, paternidad/maternidad o asunción de otros cuidados familiares o por cualquier circunstancia personal, de identidad, expresión u orientación no especificada en este Protocolo.
- k) Negarse a nombrar a una persona por el género con el que se identifique o utilizar reiteradamente pronombres no correspondientes a dicho género, así como no respetar la dignidad y privacidad de la persona concernida.
- l) Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.

5. Otros acosos discriminatorios

Realizar comentarios o comportamientos racistas, discriminatorios por etnia, por procedencia geográfica o xenofobia, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, discriminatorios por discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, o LGTBfobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

6. Tipos de acoso a través de las nuevas tecnologías

- a) Hostigamiento: Enviar imágenes o de videos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- b) Denigración: Distribuir información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- c) Suplantación de la personalidad: Crear o acceder a una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- d) Difamación y juego sucio o salida y engaño (*outing and trickery*): Violar la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- e) Acoso cibernético (*cyberstalking*): Hostigar o acosar con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.