

Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso y discriminación en CREUP

17 de abril de 2023

Introducción	2
Denuncia del hecho constitutivo de acoso o discriminación	3
Objetivos	3
Proceso a seguir en caso de acoso y discriminación dentro de CREUP	4
Prevención	5
Pasos a seguir en caso de una situación de acoso, agresión o discriminación dentro de CREUP	5
Protocolo de actuación	6
Punto seguro constante de CREUP	7
¿Qué es el punto seguro?	7
Objetivos	7
Procedimiento de actuación	7
Propuestas de mejora de los protocolos antiacoso para las universidades	7
Inclusión	7
Mecanismos de mejora	8
Participación-relación con representación estudiantil	8
Protocolo antiacoso en casos de género	8
Objetivos	9
Definiciones básicas y normativa	9
Formas de actuación específica	13
Protocolo antiacoso en casos LGTBIQ+	14
Objetivos	14
Definiciones básicas y normativas	15
Formas de actuación específicas	16
Protocolo antiacoso en casos de persona con discapacidad	16
Objetivos	16
Definiciones básicas y normativas	17
Protocolo antiacoso en caso de etnia	17
Objetivos	18
Definiciones básicas y normativas	18
Formas de actuación	20
Conclusiones	21

Introducción

Desde CREUP creemos que las Universidades tienen que ser espacios libres de discriminaciones por motivo de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, raza, discapacidad o cualquier otro motivo para que se cumpla el principio de igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

Entendemos que estas discriminaciones se pueden dar en cualquier ámbito universitario, es por ello por lo que vemos necesario que CREUP cuente con un Protocolo de Acoso para garantizar un espacio seguro y no hostil para todas las personas.

Por otro lado, conforme se recoge en el Reglamento de Régimen Sancionador, la discriminación en su amplio espectro es motivo de sanción conforme al punto 2 del artículo 2 y es sancionable según lo dispuesto en dicho Reglamento.

A través de este documento también queremos dar voz a la importancia de erradicar la violencia y el acoso dentro y fuera de la comunidad universitaria, pero especialmente dentro, es necesaria una convivencia sin discriminaciones, desigualdades y actos intolerables de agresiones psicológicas, físicas o verbales, o de cualquier tipo, hacia cualquier persona del ámbito universitario.

En cuanto a la normativa que nos ampara acorde al Estatuto del Estudiante Universitario:

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Artículo 9.2 de la Constitución Española: "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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."
- 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."
- Artículo 7.b, del Real Decreto 1791/2010, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario: "Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación

sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.”

Denuncia del hecho constitutivo de acoso o discriminación

La puesta en conocimiento de hechos susceptibles de ser considerados como casos de acoso o discriminación hacia participantes de los eventos de CREUP durante el desarrollo de estos y en actividades dentro del período interasambleario, dará inicio al proceso sancionador previsto en el presente protocolo. Cualquier persona participante, en el transcurso de cualquier evento y actividad de CREUP, está legitimada para poner en conocimiento los hechos anteriormente descritos. Será suficiente para efectos del inicio del procedimiento cualquier forma de contacto con alguno de los miembros, tanto de la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social, el Comité de Garantías o la Comisión Ejecutiva.

Objetivos

1. **La formación de una comisión de valoración:** formar una comisión lo más estable posible, que incluya diferentes perfiles capaces de abordar estas situaciones.
 - a. Persona competente en igualdad, la Vocalía de igualdad y Dimensión Social de CREUP.
 - b. Presidencia y Secretaría de CREUP.
 - c. Comité de Garantías.
 - d. Otras personas en función de la situación: víctima, denunciado/a, testigos.

2. **Participación y transparencia:** es necesaria una participación de todas las personas que acudan a los eventos de CREUP, dado que cualquier persona que sea testigo de un caso de discriminación o desigualdad debe transmitirlo a la comisión de valoración.

En cuanto a la transparencia, no solo hablamos de procesos transparentes, que también, sino de la forma de visibilizar en todos los medios de comunicación de CREUP estos protocolos. Parte de la comunidad universitaria no sabe que hay recursos y protocolos en caso de acoso y esto es debido a la poca visibilidad que se les da, a la falta de transparencia y el difícil acceso a los recursos.

3. **Accesibilidad:** como ya hemos comentado anteriormente, es necesario webs o puntos de información de fácil acceso para toda la comunidad universitaria y sería conveniente que dentro de la web hubiese un apartado

para el área de igualdad/unidad de igualdad/etc., donde esté, entre otros, el protocolo, el plan de igualdad, la Guía de Comunicación Inclusiva y el formulario de denuncia. De este modo todo se recoge en un mismo espacio y con facilidad de acceso para toda la comunidad.

Del mismo modo, sería muy útil que en todas las universidades tengan de forma constante y permanente un punto de información o Punto Seguro o anti-acoso, en el que toda persona pueda ser informada y pueda pedir ayuda en cualquier momento.

4. **Invisibilización de otros tipos de violencia o de acoso:** fomentar y promover que en el mismo protocolo haya un plan de actuación para víctimas de cualquier tipo: por etnia, por orientación sexual, para personas con discapacidad, entre otras. Ya que es intolerable cualquier tipo de violencia dentro de CREUP y debemos trabajar para amparar a todas las víctimas, sin dejar a ninguna fuera de los recursos de los que disponemos.

Es por ello por lo que es conveniente incluir dentro del mismo protocolo a todas las personas.

5. Ofrecer a todas las personas **lugares seguros**, puntos de información, recepción, asesoramiento, ayuda psicológica y sensibilización de manera que toda persona en situación vulnerable o que se sienta víctima de una acción machista, xenófoba, racista, o discriminatoria de cualquier tipo, se le pueda dar respuesta de la mejor manera posible.
6. Conseguir **espacios y eventos libres de agresiones y de discriminación** de cualquier tipo y sensibilizar sobre estas conductas.
7. Ofrecer un sistema de denuncia a través de completar un cuestionario detallado de la situación.
8. Hacer un **seguimiento de las denuncias** presentadas, a través de la Comisión de Valoración.

Proceso a seguir en caso de acoso y discriminación dentro de CREUP

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de un formulario de denuncia dirigido a la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social de CREUP. El escrito podrá enviarse vía online y física, en esta última se acompañará de un sobre cerrado, con el fin de garantizar la confidencialidad, y contendrá la relación de los hechos que, a su juicio, motivan la solicitud de intervención por parte de la Vocalía o el área correspondiente.

La Vocalía de Igualdad y Dimensión Social atenderá las solicitudes de intervención que reciba por los motivos previstos en el presente protocolo, proponiendo la adopción de las medidas oportunas para poner fin a la situación denunciada y prestando el apoyo y asistencia necesarios a la persona afectada.

La Comisión de Valoración y, en su defecto, el Comité de Garantías o persona competente en igualdad o la persona que designe la Comisión Ejecutiva Ampliada llevarán a cabo un peritaje. Para ello, tienen la obligación de mantener el anonimato de las partes. El peritaje consistirá en la declaración de las partes y de los posibles testigos para contrastar los hechos. Una vez realizado, elaborarán un informe exponiendo lo sucedido, elaborando una lista de posibles acciones a llevar a cabo al respecto.

Todas las denuncias tendrán un seguimiento, podrán darse por cerradas o de proceder con otras medidas si así lo considera la Comisión de Valoración. Se anunciará ante la Asamblea cuando un proceso se dé por finalizado, siempre teniendo en cuenta la seguridad de la víctima.

Prevención

- **Formación:** desarrollar normativa interna y medidas preventivas. Y formar en dicha materia.
- **Responsabilidad:** obligatoriedad de mantener relaciones respetuosas y dignas.
- **Información:** toda persona asamblearia debe ser conocedora de los protocolos y a través de CREUP se llevarán a cabo formaciones para ello.
- **Concienciación** a través de campañas, charlas y formaciones.

Pasos a seguir en caso de una situación de acoso, agresión o discriminación dentro de CREUP

1. En caso de una situación de acoso se seguirá el protocolo correspondiente de CREUP.
2. Cualquier persona que sea consciente de una presunta situación de acoso, deberá informar a las personas de confianza o a la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social.
3. Cualquier persona que haga un acto intolerable será expulsada de inmediato de cualquier evento de CREUP.
4. Si la Comisión Ejecutiva, la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social o la Comisión de Valoración es sabedora de cualquier presunta situación de acoso o discriminación se reservará el derecho a denunciar ante policía y ante las entidades de las cuales forme parte el presunto agresor.
5. Toda persona que se sienta en una situación de vulnerabilidad o discriminación recibirá todo el apoyo, información, seguridad, confidencialidad y ayuda pertinente en el Punto Seguro.
6. Si hay necesidad de contactar con algún servicio de emergencias, policía o de asesoramiento se podrá hacer a través de la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social.

Protocolo de actuación

1. **Formulario de denuncia:** <https://forms.gle/poPQ6ghkFmR1PtRh7>
 - a. Rellenar un formulario en el que se incluyan los datos identificativos.
 - b. Proporcionar ayuda para acceder y rellenar dicho formulario.
 - c. Adaptaciones inmediatas si procede (por ejemplo: la denuncia viene por una escalera mal adaptada → Arreglo de esa escalera cuanto antes).
 - d. Síntesis de un informe por parte de la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social, donde se recojan todos los datos que la persona denunciante cuente.
2. **Activación del protocolo:** Seguir protocolo CREUP: es importante delimitar las funciones de cada persona dentro del proceso, nuestra labor está delimitada. Nos tenemos que ajustar a seguir las fases del protocolo que esté vigente en esa situación.
3. **Actuación de la persona responsable:**
 - a. Se seleccionará a una persona de referencia para gestionar las posibles situaciones que se den. Esta persona recomendablemente tendrá experiencia o la mayor formación posible en estos temas. En este caso sería la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social.
 - b. Paridad en el punto seguro. Nuestra labor es la de acompañar a la persona en el proceso, facilitando todos los pasos y recursos a seguir. Para ello, debemos conocer todos los recursos que tenemos a nuestra disposición y a los que deberemos acudir.
 - c. Ofrecer a la víctima trasladarse a un espacio más tranquilo y seguro. Hablar con ella de manera sosegada, escuchándola sin juzgar, mostrándole empatía y escucha activa.
 - d. Si la persona necesita atención médica o asistencia policial llama inmediatamente a:

091 policía Nacional 062 Guardia Civil 112 Emergencias
 - e. Por el contrario, si la persona no quiere llamar está en todo su derecho y no se le puede obligar ni juzgar. Informar que podrá denunciar en los próximos 5-15 años. Si no quiere llamar, se le puede ofrecer la asistencia social, sanitaria o jurídica que ofrece el 016, recordando que no deja rastro en la factura y está disponible 24 horas, 365 días al año.
 - f. En caso de violación, no debe lavarse ni cambiarse de ropa. Si es bucal no debe comer ni beber hasta la recomendación de los servicios médicos de un hospital.
 - g. El trabajo de las personas responsables en el momento termina cuando llegan los equipos de emergencia si se les llama, posteriormente se hará un seguimiento del caso y se tomarán las medidas oportunas valorando cada dato sobre la denuncia interpuesta.

- h. CREUP se reserva el derecho a expulsar a la persona denunciada después de llegar a un acuerdo de la Comisión de Valoración.

Punto seguro constante de CREUP

¿Qué es el punto seguro?

Espacio donde se sensibiliza al público y se atiende, informa y ayuda a víctimas de cualquier tipo de agresión. Su finalidad, por lo tanto, es la de concienciar, prevenir y disfrutar en eventos, bajo el respeto hacia cualquier persona, libres de acoso y discriminación de cualquier tipo.

Objetivos

- Ofrecer lugares seguros, de información, recepción, asesoramiento y sensibilización.
- Conseguir unos eventos libres de agresiones, de acoso y de discriminaciones.
- Sensibilizar sobre estas conductas intolerables.
- Facilitar a las víctimas apoyo e información sobre los recursos existentes.
- Prestar asistencia a las víctimas.
- Hacer un seguimiento de las denuncias presentadas.

Procedimiento de actuación

Dicho punto tendrá estas funciones:

1. Preventiva.
2. Atención y asesoramiento.
3. Seguimiento y evaluación.

Propuestas de mejora de los protocolos antiacoso para las universidades

Inclusión

Necesidad de que se incluyan en las comisiones personas expertas en todos los tipos de discriminación que se podrían dar: xenofobia, homofobia, racismo, lgtbfobia, machismo, entre otras.

Cada uno de estos tipos de discriminación necesitan ser tratados por especialistas en ese ámbito y es por eso que consideramos necesario que se incorporen a la comisión personas especialistas en todos esos ámbitos.

Mecanismos de mejora

- Comisiones paritarias.
- Participación de la representación estudiantil.
- Participación de la unidad de igualdad u órgano que se encargue de este ámbito.
- Incluir a todas las personas que formen la comunidad universitaria.
- Creación de protocolo de cambio de nombre en aquellas universidades que aún no tengan uno.
- Protocolos, ayuda e información de fácil acceso.

Participación-relación con representación estudiantil

Una participación y relación activa entre la representación estudiantil en estos casos, no solo es necesaria sino que debería ser continua y constante. Es necesario que la mayoría de la comunidad universitaria, que es el estudiantado, participe activamente en estos procesos de creación de protocolos y de análisis de casos en la comisión, ya que se plasma una visión muy diferente desde la posición del estudiantado, que desde la posición del personal de la universidad.

Es una visión más distante con la parte institucional de la universidad en la que se mira más por la víctima sin tener tanto en cuenta los intereses, que se podrían dar en algunos casos, de la universidad.

Protocolo antiacoso en casos de género

Las diferentes identidades de género deben ser iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. En cumplimiento del mandato constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras definir las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, las prohíbe expresamente, incorporando medidas específicas para prevenir estas situaciones e incluir mecanismos en las administraciones públicas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. Asimismo, expone los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 51), debiendo disponer de un protocolo de actuación en este sentido (art. 62).

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre las diferentes identidades de género, en particular

mediante la eliminación de la discriminación de cualquier identidad de género, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Las universidades públicas españolas deben garantizar que todas las personas reciban un trato igualitario, respetuoso y digno en la comunidad universitaria, creando un entorno exento de todo tipo de acoso y violencia. Por tanto, también debe de garantizar la instrucción de toda la comunidad universitaria en el deber de respeto a la igualdad de trato entre las diferentes identidades de género, a su derecho a la intimidad y la expresión de género, y a la dignidad de las personas.

Objetivos

1. Que el protocolo incluya una figura de referencia en el ámbito de la igualdad para dar difusión, asesorar y acompañar en el proceso a las personas que acudan al punto de referencia.
2. Que se incluya dentro del ámbito universitario, ya sea dentro del recinto como en las prácticas académicas externas, sean curriculares o extracurriculares.
3. Que la difusión de los protocolos existentes sea eficiente y periódica, organizando, por ejemplo, jornadas formativas o talleres sobre el contenido del protocolo así como acciones sensibilizadoras o preventivas para el acoso.
4. Que el estudiantado se incluya dentro de las comisiones de valoración del caso.
 - a. El estudiantado sería designado por el MORE.
5. Que los servicios de atención psicológica de la propia universidad ofrezcan primeros auxilios psicológicos y acompañen a la persona afectada durante su proceso, y el protocolo incluya la prioridad de estas personas sobre otras en las listas de espera.
6. Que el proceso de denuncia sea estandarizado para todos los protocolos, de tal forma que el primer o los primeros testimonios sean registrados y sirvan para momentos posteriores, evitando la revictimización de la persona.

Definiciones básicas y normativa

- **Abuso:** toda actividad sexual que sucede entre dos o más personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas.
- **Acoso:** comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos.
- **Agresión por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

- **Agresión sexual:** es un delito contra la libertad e indemnidad sexuales que consiste en atentar contra la libertad sexual de la víctima con violencia o intimidación.
- **Agresión:** acción violenta que realiza una persona con la intención de causar un daño a otra. Acción que es contraria a los derechos de una persona.
- **Denuncia:** notificación que se hace a la autoridad de que se ha cometido un delito o de que alguien es el autor de un delito.
- **Desigualdad de género:** distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres.
- **Dignidad:** cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.
- **Discriminación múltiple:** concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como "aditiva", "acumulativa", "compuesta", "interseccional", "compleja" o "desigualdades multidimensionales". Tiende a describir dos situaciones: (1) la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (por ejemplo, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual) y (2) la situación en la que la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades).
- **Discriminación:** toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- **Diversidad de género:** término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.
- **Machismo:** conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres.
- **Feminismo:** movimiento social que ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las condiciones de opresión entre los sexos (otra: "aquél movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno y no únicamente como adquisidora de derechos, como en el sufragismo").
- **Género:** roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. También se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se

permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

- **Identidad de género:** experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.
- **Igualdad de oportunidades:** radica en crear políticas públicas que reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres, quienes tienen más desventajas de lograrlo dada su posición de género.
- **Igualdad efectiva:** es aquella en que hombres y mujeres no son solo iguales ante la ley, sino en todos los ámbitos de la sociedad. No se limita a proclamar que tenemos los mismos derechos, sino que esto tiene una aplicación real, sin que haya desigualdad o se produzca ningún tipo de discriminación por razón de género.
- **Inclusión:** actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.
- **Lenguaje inclusivo:** aquella que en su forma de expresarse no deja indiferente a nadie, ni trata de discriminar ni ofender a nadie, tanto en la comunicación verbal como no verbal.
- **Lenguaje no sexista:** es aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que debe evitar expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres.
- **Luz de gas/gaslighting:** es un patrón de abuso emocional en la que la víctima es manipulada para que llegue a dudar de su propia percepción, juicio o memoria. Esto hace que la persona se sienta ansiosa, confundida o incluso depresiva.
- **Misoginia:** tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género. Se le considera un comportamiento de desprecio hacia las mujeres característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y la reproducción.
- **Paridad:** estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres.

- **Perspectiva de género:** permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.
- **Protocolo:** conjunto de reglas o instrucciones a seguir, fijadas por la ley o la tradición.
- **Sexismo:** actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.
- **Sexo:** Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras.
- **Sororidad:** solidaridad entre mujeres, especialmente ante situaciones de discriminación sexual y actitudes y comportamientos machistas.
- **Techo de cristal:** conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación.
- **Victimización:** se conoce al maltrato o trato diferenciado hacia una persona debido a que ha presentado una denuncia por discriminación o porque apoya la denuncia de una amistad. La victimización primaria ocurre cuando se ha sido víctima de un delito. También puede ocurrir una victimización secundaria o institucional, la cual consiste en la violencia que el sistema puede ejercer sobre la víctima al dar respuesta a su demanda, misma que deriva de la incomprensión a su situación, haciéndole vivir nuevamente el papel de víctima.
- **Violación:** delito que consiste en tener relaciones sexuales con una persona sin su consentimiento o con un consentimiento obtenido mediante la violencia o la amenaza.
- **Violencia de género:** cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Hay diferentes tipos de violencia: física, económica, verbal, institucional, en la comunidad, familiar, feminicida, laboral y docente, sexual, psicológica, obstétrica, patrimonial, socioeconómica, etc.
- **Violencia institucional:** son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia machista:** es una violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Se produce por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y

las coacciones, tanto en el ámbito público como en el privado, y tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico.

- **Violencia:** todo acto que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Abarca los siguientes actos, sin limitarse a ellos: física, sexual y psicológica en la familia, en la comunidad en general y perpetrada o tolerada por el Estado.

Formas de actuación específica

- **Violación:** indicar que no se debe limpiar ni uno mismo, ni la ropa que se lleva puesta, ni sábanas o cualquier objeto que pueda contener pruebas sobre los hechos. Atender psicológicamente a la persona que acude e informarle de los recursos a su disposición, así como de los pasos posteriores a la denuncia.
- **Conductas verbales:** se considerará acoso verbal por razón de género todo tipo de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual realizados de forma verbal. También se considerarán los comentarios insinuantes, indirectas, comentarios obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc. como conductas verbales de acoso sexual por razón de género.
- **Conductas no verbales:** exhibición de contenido audiovisual sexualmente sugestivo o pornográfico, de objetos o escritos, contactos por redes sociales indeseados, miradas impúdicas, gestos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:** contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- **Acoso sexual ambiental:** la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones relacionales (de trabajo, de colaboración, etc.), que afecten al acceso a la formación, a la promoción o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio. También puede ocurrir desde la persona con menos poder, pero es mucho menos habitual.
- **Ataques con medidas organizativas:** juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, poner en cuestión o desautorizar las decisiones de la persona, no asignar tareas, o asignar tareas sin sentido o degradantes, negar los medios para realizar un trabajo, etc.

- **Acciones de aislamiento:** son aquellas que se dirigen a aislar a la persona a la que van dirigidas, por ejemplo: separar a la persona de sus compañeras/os y amigas/os, ignorar la presencia de esa persona, no dirigir la palabra a la persona, restringir la posibilidad de hablar con la persona, no permitir que la persona se exprese, evitar el contacto visual con la persona, etc.
- **Acciones que afectan a la salud de la persona:** amenazas o agresiones (gritos y/o insultos) físicas, verbales o por escrito, llamadas telefónicas amenazantes, provocaciones para obligar a la persona a reaccionar emocionalmente, ocasionar destrozos o daños a sus pertenencias, etc.
- **Ataques a la vida privada y/o reputación personal:** manipular la reputación personal a través de rumores, denigraciones o ridiculizaciones, dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos sin base, burlas hacia la persona (gestos, voz, apariencia física, motes, etc.), otras críticas a su vida privada (nacionalidad, actitudes, creencias, etc.).

Protocolo antiacoso en casos LGTBIQ+

A los efectos del presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 3/2016, de 22 de julio, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se definen en los siguientes términos:

"Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

"Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador".

Objetivos

1. Incluir protocolos de cambio de nombre de las personas trans en todas las Universidades, para garantizar el reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada sin la necesidad de pruebas psicológicas o médicas.
2. Asesoramiento de Asociaciones LGTBIQ+ para la correcta inclusión de medidas de prevención, visibilización y divulgación en la universidad.
3. Incluir personas formadas en materia LGTBIQ+ en las comisiones de acoso, además de estudiantado formado en materia de igualdad designado por el MORE de cada universidad. El o la estudiante deberá ser un miembro nato en dichas comisiones.

4. Extender el ámbito de aplicación de las políticas de igualdad LGTBIQ+ tanto dentro de la propia universidad como en las prácticas académicas externas extracurriculares y curriculares en entidades colaboradoras.
5. Contemplar la identidad de las personas no binarias en cuestiones de paridad.
6. Elaborar planes de formación en materia LGTBIQ+, dirigidos a los distintos colectivos de la comunidad universitaria, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, con el fin de evitar que se produzcan.

Definiciones básicas y normativas

- **Agénero:** son aquellas que no se identifican con ningún género específico.
- **Asexual:** persona que siente bajo o ningún interés por la actividad sexual hacia otras personas.
- **Bisexual:** persona que se puede sentir atraída hacia más de un género.
- **Cisgénero:** persona cuyo sexo biológico corresponde con su género.
- **Deadname/Necrónimo:** nombre otorgado a una persona trans antes de su transición.
- **Disforia:** sensación de incomodidad y aflicción que puede ocurrir cuando el sexo biológico no corresponde a la identidad de género.
- **Expresión de género:** manera en la que una persona se muestra de acuerdo a lo que según los cánones socioculturales dicen que es una mujer o un hombre.
- **Género fluido:** persona cuyo género es flexible, procesal y fluido, y que por tanto puede alterar con el tiempo.
- **Homosexual:** persona que siente atraída únicamente hacia personas de su mismo género.
- **Identidad de género:** es la manera de sentirse con respecto a los roles socioculturales de género.
- **Intersexual:** persona cuyo sexo biológico incluye características anatómicas típicas de ambos sexos.
- **LGTBIfobia:** cualquier tipo de acto de odio físico, verbal o psicológico, entre otros, hacia una persona por ser parte del colectivo LGTBIQ+.
- **No binarismo:** persona que no se siente parte del espectro de género binario, es decir no se siente ni hombre ni mujer.
- **Nombre sentido:** nombre elegido por la persona trans y con el que sí se siente identificada.
- **Nombre registrado:** nombre que se encuentra en el registro civil y que puede ser o no el sentido.
- **Orientación sexual:** inclinación afectiva romántica y/o sexual hacia determinados grupos.

- **Queer:** persona que no se identifica con ninguna de las otras etiquetas que ofrece el colectivo LGTBIQ+ y utiliza la de Queer para referirse a que no se siente cisgénero y heterosexual.
- **Trans:** persona cuyo género es distinto al sexo biológico.

Formas de actuación específicas

- No crear códigos de vestimenta con diferenciación de género.
- Que el uso del deadname o necrónimo hacia una persona de manera intencionada sea considerado un acto intolerable de acoso y discriminación.

Protocolo antiacoso en casos de persona con discapacidad

El presente Protocolo establece el procedimiento de actuación en los casos que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias de acoso por motivos de discapacidad.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 1, manifiesta su objeto en: a) garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de la ciudadanía, a través de la promoción de la autonomía personal, la accesibilidad universal, el acceso al empleo, la inclusión en la comunidad y la vida independiente y la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España; y, b) establecer el régimen de infracciones y sanciones que garanticen las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Objetivos

1. Cumplimiento de las adaptaciones propuestas por los servicios de atención para personas con discapacidad y personas con dificultades en el aprendizaje (no amparados por la ley).
2. Información en las universidades sobre las características del estudiantado con discapacidad: incorporar variables de discapacidad en las matrículas para que se tenga esta información desde el momento en el que la persona con discapacidad forme parte de la universidad.
3. Existencia de un tutor de diversidad que asesore al estudiante en cualquier trámite, así como la activación del protocolo de acoso. Establecimiento de un ratio profesor-alumno de manera que sea posible un asesoramiento de calidad para todos los estudiantes que lo necesiten.

4. Protección física para la víctima de acoso desde el momento en el que se denuncie el caso.

Definiciones básicas y normativas

- **Adaptación:** conjunto de cambios que se realizan con el fin de posibilitar la igualdad a personas con necesidades especiales en una situación concreta.
- **Déficit auditivo:** pérdida o limitación del oído para poder escuchar.
- **Déficit físico o motriz:** se refiere a la pérdida o limitación de alguna persona para moverse.
- **Déficit multisensorial:** pérdida o limitación de los sentidos de la vista y la audición. A este colectivo se les suele denominar personas sordociegas, aunque no necesariamente carecen por completo de ambos sentidos.
- **Déficit psíquico o intelectual:** abarca la limitación del aprendizaje para nuevas habilidades.
- **Déficit visual:** pérdida de la vista o dificultad al ver con alguno de los ojos.
- **Dificultad en el aprendizaje:** grupo heterogéneo de trastornos, manifestados por dificultades significativas en la adquisición y uso de la capacidad para entender, hablar, leer, escribir, razonar, entre otros. Incluye dislexia, disgrafía, discalculia, TDA (trastorno por déficit de atención), TDAH (trastorno por déficit de atención e hiperactividad) y/o autismo.
- **Discapacidad:** falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona.
- **Discriminación múltiple:** existencia de dos, tres o más causas de discriminación (discriminación doble, triple o múltiple).
- **Discriminación:** trato desigual a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de condición física o mental.
- **Inclusión:** concepto teórico que hace referencia al modo en que la universidad debe dar respuesta a la diversidad.
- **Problemas de salud:** alteraciones físicas o funcionales crónicas, alteraciones del estado del bienestar físico, mental y social y no solamente de ausencia de afecciones o enfermedades.

Protocolo antiacoso en caso de etnia

El racismo es la creencia de que un motivo como "la raza", el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas frente a otras. La xenofobia supone cualquier prejuicio, odio o miedo con respecto a personas de otros países o culturas. La

diferencia de trato basada en cualquiera de estos motivos carece de justificación objetiva y razonable.

La Constitución española proclama que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo en sentido amplio o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integra sean reales y efectivas, con remoción de los obstáculos que impidan su plenitud" (art. 9.2. C.E.)

Es por tanto que las universidades, como instituciones que respetan los derechos y libertades de todas las personas, deben garantizar que todas las personas reciban un trato igualitario, respetuoso y digno mediante una serie de acciones dirigidas a prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria o de acoso en la Universidad y promover la formación en valores que fomenten un clima de respeto a los derechos y la dignidad de las personas que integran la comunidad universitaria.

A forma de preámbulo de este documento, se informa que tanto los programas como los estudios mencionados, han sido publicados y difundidos por la Fundación Secretariado Gitano.

Objetivos

1. Formación del personal universitario ante las realidades que sufren las diferentes etnias, tanto en el colectivo universitario como en el ámbito socioeconómico.
2. Adaptación del temario a los y las estudiantes del proyecto 'Promociona' y similares en el caso del estudiantado de la etnia gitana que promocionen a estudios universitarios.
3. En 2021, la UE revela que el 12'5% de los discursos de odio en internet, son discursos anti gitanos, siendo este el tercer motivo discriminatorio. Por lo tanto, se debería promover una mayor atención por parte de la defensoría universitaria a estos discursos de odio ante las posibles denuncias que se produjeran.
4. Difusión de ciclos de seguimiento online acerca de los discursos de odio y de los proyectos para el estudiantado afectado por la discriminación étnica.
5. Mejora de los recursos, la visibilidad y la accesibilidad para las personas afectadas.

Definiciones básicas y normativas

- **Discriminación compuesta:** describe una situación en la que una persona sufre discriminación por dos o más motivos al mismo tiempo y en la que uno de los

motivos se añade a la discriminación por otro; es decir, un motivo de discriminación se ve agravado por uno o más motivos de discriminación.

- **Discriminación interseccional:** situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que son inseparables y dan lugar a tipos particulares de discriminación.
- **Discriminación múltiple:** discriminación en la que varios motivos actúan por separado. Se produce, por ejemplo, cuando una mujer de un determinado origen racial recibe un trato diferente a otra persona por factores que afectan por separado y que pueden tratarse como motivos de discriminación 'independientes'.
- **Discriminación racial directa:** cualquier diferencia de trato basado en un motivo como la etnia, la religión, el idioma o la nacionalidad que carezca de justificación objetiva y razonable (no permite un fin legítimo o no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido).
- **Discriminación racial indirecta:** un factor aparentemente neutral, como una disposición, criterio o práctica, no puede ser cumplido tan fácilmente por personas pertenecientes a un grupo que se distingue por motivos raciales o nacionalidad; o perjudique a ciertas personas, a menos que ese factor tenga una justificación objetiva y razonable.
- **Discriminación:** la discriminación es cualquier diferencia de trato basada en motivos como "la raza", el color, el idioma, la religión, la nacionalidad u origen nacional o étnico, así como la ascendencia, las creencias, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual u otras características o circunstancias personales, que carece de justificación objetiva y razonable. Glosario del proyecto "Convivir sin discriminación": <https://vivre-ensemble.ma/concepts/> Para la definición del concepto de discriminación, el proyecto toma como referencia la inclusión en la Directiva Europea 43/2000/EC, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico y en la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La definición de igualdad de trato en las dos directivas es la siguiente: "la ausencia de discriminación directa o indirecta se entenderá por principio de igualdad de trato".
- **Interseccionalidad:** Fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales.
- **Racismo:** creencia de que un motivo como "la raza", el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas.
- **Xenofobia:** cualquier prejuicio, odio o miedo con respecto a personas de otros países o culturas.

- Aporofobia: rechazo, aversión, temor y desprecio hacia el pobre, hacia el desamparado que, al menos en apariencia, no puede devolver nada bueno a cambio

Formas de actuación

- **Acoso verbal:** Se considerará acoso verbal por discriminación racial todo tipo de comentarios denigrantes acerca del color de piel, la apariencia física, la religión practicante, la indumentaria o cualquier otro comentario vejatorio con origen racista. La amonestación será valorada por el Comité de Valoración de la denuncia según lo expuesto en el Reglamento de Régimen Sancionador de CREUP, pudiendo resultar en la expulsión directa del demandado de cualquier evento presencial u online de CREUP.
- **Acoso físico:** Se considerará acoso físico por discriminación racial cualquier agresión física al individuo y/o destrozos a sus pertenencias, así como provocaciones o amenazas cuyo origen sea la discriminación por razón de etnia, religión o país de origen. La amonestación será valorada por el Comité de Valoración de la denuncia según lo expuesto en el Reglamento de Régimen Sancionador de CREUP, pudiendo resultar en la expulsión directa del demandado de cualquier evento presencial u online de CREUP.
- **Acciones de aislamiento:** Se trata del conjunto de hechos o situaciones dirigidas a aislar a un individuo del resto del grupo en el que se integra. La amonestación será valorada por el Comité de Valoración de la denuncia según lo expuesto en el Reglamento de Régimen Sancionador de CREUP, pudiendo resultar en la expulsión directa del demandado de cualquier evento presencial u online de CREUP. En caso de que deba recurrirse a una vía legal o que el uso de la vía del presente protocolo sea insuficiente, se contactará con asociaciones especializadas como asesoramiento para el correcto enfoque de la denuncia.
- **Negación de adaptación de la dieta por período religioso específico:** En caso de fechas señaladas en calendarios religiosos que impliquen un cambio especial en la dieta durante un periodo específico del año (Ramadán, Cuaresma, etc.), los organizadores del evento presencial de CREUP deberán asegurar la correcta adaptación de los menús para la persona inscrita a dicho evento. En caso de negación, será considerado como un caso de discriminación por razón de identidad religiosa. En caso de tratarse de una negación explícita de las personas organizadoras del evento, la amonestación será valorada por el Comité de Valoración de la denuncia según lo expuesto en el Reglamento de Régimen Sancionador de CREUP. En caso de que la negación sea impuesta por alguna de las empresas contratadas para el evento, se contactará con asociaciones especializadas como asesoramiento para el correcto enfoque de la denuncia por vías legales.
- **Negación del uso de vestimenta religiosa o cultural:** Negar el acceso u obligar a cambiar la vestimenta correspondiente a una etnia minoritaria y/o indumentaria con motivos religiosos por el mero hecho del origen cultural de la

misma será considerado como un caso de discriminación por cuestión de etnia u origen cultural. La amonestación será valorada por el Comité de Valoración de la denuncia según lo expuesto en el Reglamento de Régimen Sancionador de CREUP, pudiendo resultar en la expulsión directa del demandado de cualquier evento presencial u online de CREUP.

Conclusiones

La intención de estos protocolos es la de mejorar, actualizar y adaptar el protocolo, para garantizar que cualquier evento o relación dentro de CREUP sea libre de discriminaciones, desigualdades y acoso, y sea un espacio seguro para todas las personas.

Se ha considerado trabajar en la base de este dejando abierta una puerta para su ampliación, pero este documento está completo con lo necesario para que el Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso y discriminación en CREUP sea activado si así lo considera la Asamblea General de CREUP.

Este protocolo ha sido redactado y elaborado por la ETI de Igualdad, la Vocalía de Igualdad y Dimensión Social, Beatriz Muñoz Nebot y la Presidencia de CREUP, Nicolás Hernández Arizaga.