



**Propuesta de protocolo de la
Universidad de Zaragoza para la
prevención, detección, evaluación y
actuación en situaciones de violencia,
discriminación y acoso por razón del
origen nacional, pertenencia a grupo
étnico, discapacidad, edad, estado de
salud, clase social, religión o
convicciones, lengua o por cualquier
otra condición o circunstancia
personal o social**

ÍNDICE

1. PREÁMBULO

2. OBJETIVOS

- 2.1. General
- 2.2. Específicos

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 3.1. Objeto
- 3.2. Ámbito de aplicación

4. PREVENCIÓN

5. PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN O ACOSO

- 5.1. Garantías del procedimiento
- 5.2. Detección
- 5.3. Inicio del Procedimiento
- 5.4. Evaluación y Actuación
- 5.5. Finalización del procedimiento
- 5.6. Atención a la víctima y seguimiento de los casos
- 5.7. Consideraciones
- 5.8. Sobre la Asesoría confidencial y el Comité de Asesoramiento

6. ANEXOS

- ANEXO I. Modelo de queja o denuncia
- ANEXO II. Modelo de queja o denuncia conjunta o colectiva
- ANEXO III. Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Zaragoza.
- ANEXO IV. Normativa de referencia



1. PREÁMBULO

La Universidad de Zaragoza, como institución pública, tiene la obligación de garantizar los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española de toda la Comunidad Universitaria. Estos derechos incluyen el respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra cualquier forma de discriminación, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la garantía de la seguridad, salud, integridad física y moral.

Con el fin de preservar estos derechos fundamentales, la Universidad de Zaragoza asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de violencia, acoso y discriminación. Para lograr este cometido, nuestra institución, a través de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad, quiere asegurar el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social, tal y como establecen los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

En la disposición adicional sexta del Acuerdo de 30 de marzo de 2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Zaragoza, se dispone que «en el plazo de seis meses se aprobará un protocolo para la prevención, detección, evaluación y actuación en situaciones de violencia, discriminación y acoso por las causas previstas en el artículo 6.1 del presente Reglamento, excluidas el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, que se regirán por el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la Universidad de Zaragoza».

En consecuencia, se presenta este **"Protocolo de la Universidad de Zaragoza para la prevención, detección, evaluación y actuación en situaciones de violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social"**, con el objetivo de regular el procedimiento a seguir para que las personas afectadas por dichos actos de violencia, discriminación y acoso, puedan denunciarlos ante los órganos competentes, de manera que se favorezca la resolución de conflictos.

2.OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de este "Protocolo de la Universidad de Zaragoza para la prevención, detección, evaluación y actuación en situaciones de violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social" es lograr la igualdad de trato de todos los miembros de la comunidad universitaria, mediante la inclusión y la no discriminación por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Para ello se contempla un procedimiento de queja o denuncia ante situaciones de violencia, discriminación o acoso, por las causas previstas, que permita conseguir dicho objetivo.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los **objetivos específicos** de este protocolo son los siguientes:

- a) Prevenir los casos de violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o

- social, mediante la sensibilización, concienciación y formación en materia de inclusión y no discriminación a todos los sectores de la comunidad universitaria.
- b) Promover la igualdad de oportunidades entre todos los miembros de la comunidad universitaria.
 - c) Prevenir conflictos mediante mecanismos de detección de violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - d) Crear un punto seguro para orientar, asesorar y asistir a posibles víctimas de discriminación por las causas señaladas.
 - e) Implantar un procedimiento de queja o denuncia y la respectiva evaluación, seguimiento y actuación ante estos casos de discriminación.
 - f) Difundir y dar a conocer el presente protocolo a toda la comunidad universitaria.

Para lograr los objetivos expuestos, se llevarán a cabo una serie de medidas recogidas en el apartado de "*procedimiento de detección, evaluación y actuación ante casos de violencia, discriminación o acoso*".

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento que contribuya a la prevención, detección, evaluación y actuación temprana ante posibles conductas de violencia, discriminación y acoso por razón de origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por una parte, con en base en lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entenderá la **violencia** como *"el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones"*.

Por otra parte, la **discriminación** se define en el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación como *«1. Discriminación directa e indirecta. a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos. b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. 2. Discriminación por asociación y discriminación por error. a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio. b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas. 3.*

Discriminación múltiple e interseccional. a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación. c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación. d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación».

Por último, de conformidad con la indicada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación el **acoso** constituye cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará a toda la comunidad universitaria, es decir, estudiantes que cursen cualquier título ofertado por la Universidad, personal docente e investigador, personal técnico, de gestión y de administración y servicios, incluido el personal que trabaje en las entidades colaboradoras y empresas contratadas y subcontratadas vinculadas con nuestra institución. También se aplicará a cualquier persona que mantenga otro tipo de relación con la Universidad como colaboradores/as extraordinarios/as, tutores/as de prácticas externas, codirectores/as de TFG, TFM o tesis doctorales, miembros de

tribunales, conferenciantes, personal de estudios propios, personal investigador, etc.

4. PREVENCIÓN

Dentro de la prevención, **la prevención primaria** engloba actuaciones de sensibilización, concienciación y formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario y se basará en sensibilizar y concienciar a todos los sectores de la comunidad universitaria, formando en inclusión y diversidad a través de jornadas, acciones de difusión. Y promoverá la igualdad de oportunidades entre personas de distintos orígenes étnicos o nacionales.

En lo relativo a, **la prevención secundaria** las actuaciones irán dirigidas hacia los contextos, circunstancias y factores de riesgo que engloban y producen las situaciones de violencia o discriminación. Además, se desarrollarán procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia o discriminación que pudieran haberse producido.

En todo caso debe cumplirse lo dispuesto en el Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Zaragoza, donde se establecen distintos objetivos y sus respectivas acciones con el fin de promover y fomentar una cultura de inclusión y de prevención de posibles situaciones de discriminación o exclusión para toda la comunidad universitaria, algunas de las cuales son:

- En el marco de la **sensibilización y concienciación**, se desarrollan acciones relativas a la difusión de información y conocimiento en materia de inclusión y no discriminación, en forma de campañas, divulgación y elaboración de materiales, celebración de eventos por días conmemorativos, presentaciones de los servicios universitarios disponibles, etc.
- En materia de **formación**, se impartirán diversas actividades a toda la comunidad universitaria en dichas materias, con el fin de prevenir posibles casos de violencia, discriminación y acoso,

- sensibilizar y concienciar, además de facilitar la detección e intervención temprana de dichos casos.
- Se establecen objetivos relativos a las **políticas universitarias**, tales como incluir el enfoque de atención a la diversidad y la inclusión en la planificación y gestión de la universidad; fomentar el uso de lenguaje inclusivo en los servicios de atención a la comunidad universitaria; implantar medidas para la prevención y detección temprana de la discriminación; y, por último, establecer alianzas, coordinación y colaboración con entidades en materia de inclusión y no discriminación.
 - Además, se reflejan objetivos y acciones relativas a la docencia e investigación, la accesibilidad universal y la cultura, el deporte y la participación en la vida universitaria.

Por otro lado, la Universidad de Zaragoza se compromete a difundir y dar a conocer a toda la comunidad universitaria este Protocolo, con el fin de facilitar el acceso y el conocimiento del procedimiento a seguir en casos de violencia, discriminación y acoso por razón de origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Con el fin de desarrollar el objetivo de **difusión e información** del presente Protocolo, se prevé la realización de las siguientes acciones:

ACCIÓN	MEDIO	COLECTIVO DESTINATARIO	UNIDAD RESPONSABLE
Difusión del presente protocolo.	Web de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD) y sus respectivas Redes Sociales. Difusión mediante listas de distribución de correo.	Toda la comunidad universitaria y población general.	Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad.
Elaboración y difusión de una	Web de la Oficina Universitaria de	Toda la comunidad	Oficina Universitaria de

guía rápida de inicio del procedimiento.	Atención a la Diversidad (OUAD) y sus respectivas Redes Sociales.	universitaria y población general.	Atención a la Diversidad.
Elaboración y difusión del formato en Lectura Fácil del presente Protocolo.	Web de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD) y sus respectivas Redes Sociales.	Toda la comunidad universitaria y población general.	Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad.
Difusión de un flujograma resumen del procedimiento en formato físico y digital	Campus Universitarios de la Universidad de Zaragoza. Web de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD) y sus respectivas Redes Sociales.	Toda la comunidad universitaria y población general.	Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad.
Difusión de cartelería y folletos del presente protocolo.	Campus Universitarios de la Universidad de Zaragoza	Toda la comunidad Universitaria	Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad.

5. PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN O ACOSO.

5.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando la realidad de un ambiente de trabajo y estudio sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario, el esclarecimiento y sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas en el caso de violencia, discriminación y acoso.
- **Confidencialidad y protección de datos.** Se garantizará la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento. Las personas implicadas en los procedimientos previstos tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en trámite o resueltas de las que tengan conocimiento, así como del propio proceso de investigación. Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto para las partes implicadas como para posibles testigos preservando así su identidad. Asimismo, los datos de carácter personal que figuren en el procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas e implicadas en el caso de acoso independientemente de su posición social, nivel socioeconómico o categoría profesional.
- **Celeridad y diligencia.** La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones, que, en su caso pudieran derivarse del mismo, se llevarán a cabo con la mayor celeridad y diligencia posible, respetando las garantías debidas.

- **Indemnidad.** Queda garantizado que no habrá represalias contra las personas que efectúen una queja o denuncia, comparezcan como testigos o participen de cualquier otra forma en el procedimiento.
- **Respeto y protección a las personas.** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas. Las personas afectadas podrán ser asistidas por un representante o cualquier otro acompañante de su elección a lo largo de todo el procedimiento.

5.2. DETECCIÓN

El objetivo de esta intervención es detectar por medio de actuaciones específicas posibles casos de violencia, discriminación o acoso, especialmente aquellas situaciones en las que la discriminación se desarrolla con invisibilidad e impunidad, y en su caso, aplicar las medidas oportunas para resolver la situación y prestar el apoyo necesario a la víctima.

Tras la detección del caso, se adoptará una conducta proactiva ofreciendo a las víctimas la información, el asesoramiento y la atención necesaria para que continúe con el procedimiento, informando de los derechos que le asisten y de las acciones legales que procedan fuera del ámbito universitario.

- Se llevarán a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.

- Se incluirán en los cuestionarios de clima laboral preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y violencias de género.
- Se habilitará un buzón virtual en el que los miembros de la comunidad universitaria puedan plantear, anónimamente, situaciones de violencia, discriminación o acoso, como propuestas de mejora.

5.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Las personas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo que consideren que sufren, han sufrido o han presenciado o detectado una situación de violencia, discriminación o acoso, por las causas previstas en el presente Protocolo, podrán iniciar este procedimiento.

¿Quién?

Pueden iniciar un procedimiento de queja o denuncia tanto la/s personas/s afectada/s como aquella/s que conozcan o que hayan presenciado una conducta de violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ya pertenezcan a la comunidad universitaria o sean ajenas a ella, siempre que se realice en cualquiera de los espacios universitarios físicos, así como en las plataformas docentes y sitios web de apoyo a la docencia y demás aplicaciones electrónicas o espacios virtuales de la Universidad de Zaragoza. Los servicios universitarios también podrán iniciar el procedimiento si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo. Asimismo, podrán presentar la queja o denuncia las y los

representantes del personal trabajador y del estudiantado de la Universidad de Zaragoza.

¿Dónde?

En la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD), de forma presencial (C/ Pedro Cerbuna, nº12, 50009 Zaragoza, ouad@unizar.es, 976762880) o de forma telemática mediante el buzón virtual.

El personal de la OUAD le asesorará y acompañará en la realización de estos trámites con el fin de salvaguardar su intimidad y la confidencialidad de los hechos, si la persona presuntamente discriminada lo solicita.

¿Cómo?

El procedimiento se iniciará con la solicitud de activación de **este** Protocolo mediante la presentación de una queja o denuncia, escrita o verbal, que podrá ser realizada por las personas expuestas con anterioridad.

Si la formulación de la queja se realiza verbalmente, siempre será necesaria su ratificación por escrito mediante la cumplimentación del modelo de queja o denuncia (anexo ...), en la que figure un listado de incidencias y personas implicadas lo más detallado posible.

5.4. EVALUACIÓN Y ACTUACIÓN

La solicitud de inicio del procedimiento de actuación dará lugar a la apertura de una investigación a cargo de un/a perito nombrado a tal efecto de entre el listado de Asesores/as Confidenciales que dependen de la OUAD, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a testigos u otro personal de interés.

- El Asesor/a Confidencial, tras realizar un primer análisis objetivo de los datos, a la vista de la evaluación de riesgos psicosociales y/o médica, emitirá un informe en el que deberá valorar y, en su caso, recomendar al Rector la adopción de medidas cautelares urgentes para la protección de la persona indiciariamente discriminada en función de las circunstancias de cada caso particular. Su duración se limita a lo estrictamente necesario para garantizar la protección de la persona indiciariamente discriminada con un máximo de 6 meses).
- En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical u otra persona acompañante de su elección.
- El Asesor/a Confidencial tomará declaraciones escritas de las partes (incluidos informes periciales u otra documentación que estas deseen aportar) y, si procede, de testigos u otro personal de interés. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias y/o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad sin olvidar los costes emocionales y riesgos de otro tipo sobre las personas afectadas.

Si del análisis del caso por parte del asesor/a confidencial se deduce que no existe discriminación, pero sí se detectan determinados comportamientos, indicios o circunstancias inapropiadas se actuará de la siguiente manera:

- La persona responsable de la OUAD informará a la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia de la existencia de la queja realizada contra ella y sobre las consecuencias derivadas de las conductas recogidas en la misma, así como de su continuidad y reiteración en el tiempo, previo conocimiento de la

persona afectada. También se informará de que esta actuación no es una sanción disciplinaria, ni supone constatación de los hechos comunicados en la queja. Del mismo modo, se le informará de que puede guardar silencio ante la queja, dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición.

- No será necesario identificar a la víctima ante la persona sobre la que se ha interpuesto la queja o denuncia, salvo que se produjera alguna circunstancia que lo exigiera. En ese caso, se le comunicaría tal posibilidad a la víctima para que sea ella quien decida cómo proceder.
- Realizada la actuación, desde la OUAD, se comunicará un extracto de las conclusiones a la persona que ha presentado la queja.
- Al final de la actuación, se emitirá un “informe confidencial de conclusiones” dirigido al Rector o Rectora, en el que se harán constar de manera resumida las actuaciones llevadas a cabo sobre las personas implicadas, los hechos y las circunstancias más relevantes y las propuestas de actuación y recomendaciones en relación con el caso.
- Este procedimiento se resolverá en un plazo no superior a 20 días desde la recepción de la queja en la OUAD. Excepcionalmente, cuando la complejidad del caso lo requiera, podrá superarse este plazo lo mínimo imprescindible para conseguir una resolución satisfactoria.
- En cualquier circunstancia, la OUAD llevará a cabo la atención de la víctima para ayudarle a su recuperación de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir,

informarle sobre la situación del proceso, acompañarle durante el proceso y asesorarle en aquellas cuestiones relacionadas con las diferentes alternativas que se le planteen.

5.5. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizadas las actuaciones, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración que trasladará a la OUAD que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la queja o denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Acuerdo alcanzado entre las partes, que deberá ajustarse al ordenamiento jurídico y ser respetuoso con los derechos de las partes implicadas.
- c) Si el informe constata la existencia de discriminación por razón de discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), origen étnico y/o nacional, cultura y/o religión, orientación sexual e identidad de género, y otras condiciones sociales y/o personales se propondrá al Rector o Rectora la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y de protección a la víctima, su duración, y si procede, la interposición de la correspondiente denuncia ante el juzgado.

Del informe se dará traslado a la persona víctima de discriminación y a la persona denunciada para que, en caso de desacuerdo con la misma, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, pudiendo interesar en tal momento la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO designado al efecto.

- Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la

documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

En todo caso, si la violencia, discriminación o acoso se ha concretado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

5.6. ATENCIÓN A LA VÍCTIMA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS

El compromiso de la Universidad de Zaragoza en su lucha contra la violencia, discriminación y acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social obliga a responder de manera integral ante los casos de discriminación garantizando la atención y protección de las víctimas y el seguimiento efectivo de los casos de discriminación para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos.

Protección y apoyo a la víctima

Sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar una situación de discriminación. En todo caso se garantizará su protección cuando exista una relación jerarquizada entre presunto agresor y víctima. La presunción de inocencia que se predica de la posible persona autora de una actuación discriminatoria no debe

entenderse como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad.

En todo momento, la persona que realiza la queja será informada de la evolución del Protocolo, y se le ofrecerá atención, protección, acompañamiento psicológico y/o acompañamiento especializado ante cualquier consecuencia negativa que pudiera sufrir. La Universidad asumirá en caso de que se produjeran, los costes derivados de estas medidas.

Al margen de lo que se considere necesario a través de la incoación e instrucción del procedimiento disciplinario, la OUAD podrá proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección atendiendo a la situación de las víctimas y a la presencia de factores de riesgo.

Constatada la existencia de discriminación mediante sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, la Universidad a través de la actuación coordinada de la OUAD y de los centros y servicios competentes en cada caso velará por la reparación y recuperación de la víctima, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

- Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación personal y profesional.
- Proponer cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- Asesorar a la víctima en relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social.

Seguimiento de los casos

La OUAD realizará el seguimiento del proceso en el tiempo hasta que la víctima se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por la discriminación.

Dicho seguimiento se basará en la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos, circunstancia frecuente en este tipo de violencia.

El seguimiento, de acuerdo con la víctima, se llevará a cabo con independencia de la situación formal del procedimiento.

5.7. CONSIDERACIONES

- Es recomendable guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de discriminación (mensajes, registros de llamadas, correos electrónicos, etc.)
- En cualquier momento la persona víctima de una presunta violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social podrá solicitar la suspensión o el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión. Estas solicitudes no vincularán a la universidad que podrá continuar de oficio con el procedimiento.
- En cualquier momento del proceso, la persona víctima de una presunta violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado

de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social podrá utilizar cualquiera de los cauces legales que ofrece el ordenamiento jurídico.

- Si existe una actuación judicial penal, el procedimiento quedará en suspenso hasta que se pronuncie la jurisdicción competente. No obstante, de acuerdo con la persona víctima de una presunta violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, desde la Asesoría Confidencial o la OUAD, podrá proponerse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico, administrativo u organizativo. De tales medidas, en cualquier caso, se dará traslado al Rector o Rectora, para que, de acuerdo con su decisión, la Universidad adopte las que se considere más convenientes. En caso de que estas medidas entren en conflicto con otras medidas organizativas en el centro, departamento o servicio, al que pertenezcan las personas afectadas, tendrán prioridad las medidas cautelares propuestas.
- La declaración de inexistencia de acoso por parte de los Tribunales no determinará la exigencia de responsabilidad contra la persona denunciante o los posibles testigos.
- Cuando se produzca un caso de violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social entre miembros de la comunidad universitaria y personal de una entidad externa contratada o subcontratada por la Universidad de Zaragoza, se aplicarán los

mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, sin perjuicio de dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando legal o reglamentariamente corresponda, aplicando en su caso las medidas y penalizaciones que pudieran estar previstas en la normativa de contratación o en el contrato o convenio correspondiente.

5.8. SOBRE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL Y EL COMITÉ DE ASESORAMIENTO

- La Universidad de Zaragoza dispondrá de una relación de profesionales internos de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. El Rector o Rectora o persona en quien delegue será el/la responsable del nombramiento de las personas integrantes de esta lista. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada o experiencia demostrable en materia de inclusión y no discriminación, así como en resolución de conflictos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje.
- Una vez conocida la denuncia por el Rector o Rectora o persona en quien delegue, en un plazo no superior a 5 días ordenará, si fuese el caso, la práctica de la información reservada con el nombramiento del Asesor/a Confidencial.
- La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la Universidad de Zaragoza tendrá la obligación de

colaborar en la actuación de la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA) y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.

- El Comité de Asesoramiento es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje y propuestas de soluciones. Estará formado por cinco personas de entre la lista de profesionales que componen la Asesoría Confidencial que no hayan participado anteriormente en el proceso y que no tengan una relación directa o indirecta con las personas afectadas en el proceso. En su composición se garantizará una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- La solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento motivará que se constituya en un plazo no superior a cinco días hábiles.
- El Comité de Asesoramiento, tras estudiar el expediente existente, la nueva documentación aportada y, si lo considerase oportuno, dar nuevo trámite de audiencia a las partes y testigos implicados, emitirá un informe en plazo de cinco días hábiles a partir de su fecha de constitución.
- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

PROCEDIMIENTO/RESUMEN DE ACTUACIÓN

Cualquier persona de la comunidad universitaria que sufra, haya sufrido o presenciado una situación de violencia, discriminación o acoso por razón del origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social puede presentar una queja o denuncia ante la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD).

La queja puede realizarse de forma escrita o verbal. En caso de ser verbal, se deberá ratificar posteriormente por escrito.

La OUAD asesorará a la persona denunciante en la realización de estos trámites, garantizando la confidencialidad. También podrán presentar la queja los o las representantes sindicales o estudiantiles o cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la situación.

Procedimiento de actuación:

La OUAD nombrará a un asesor confidencial, quien llevará a cabo una investigación sobre los hechos denunciados.

El asesor podrá adoptar medidas cautelares urgentes para proteger a la persona discriminada.

Se dará trámite de audiencia a las partes y testigos. Ambas partes podrán contar con asistencia y representación sindical.

El asesor emitirá un informe de valoración del caso y propuestas de actuación, que la OUAD elevará al Rector/a.

Si se constata la existencia de discriminación, se adoptarán medidas disciplinarias y de protección a la víctima.

La Universidad se compromete a garantizar la atención, apoyo y seguimiento a las víctimas, así como a prevenir y actuar ante cualquier consecuencia derivada de la discriminación.

6. ANEXOS

ANEXO I: Modelo de queja o denuncia

Datos de la persona afectada por violencia, discriminación o acoso o que la haya presenciado:

Nombre y apellidos:						
Sexo/género:						
NIF/NIE/Pasaporte						
Estudiante		PTGAS		PDI		Otro:
Estudios/Servicio/Departamento:						
Lugar, facultad o centro en el que se desarrolla la actividad:						
Teléfono de contacto:						
Correo electrónico (contacto preferente):						

Presenta la queja o denuncia:

<input type="checkbox"/>	A título individual (tanto la persona afectada como persona conocedora del acto)
<input type="checkbox"/>	Colectiva o conjunta, como representante de un grupo de personas. (Rellenar Anexo II)

Tipología de la discriminación (puede señalar varias casillas):

<input type="checkbox"/>	Origen étnico y/o nacional
<input type="checkbox"/>	Discapacidad

	Dificultades de aprendizaje
	Salud Mental
	Salud física
	Afectivo-sexual
	Situación socioeconómica
	Idioma o forma de comunicación
	Creencias religiosas o culturales
	Edad
	Otras (indicar):

Datos de identificación de la persona o ente que crea la situación de discriminación:

Lugar, facultad, centro o servicio donde sucede:	
Persona (Estudiante/PAS/PDI/Otro) colectivo o unidad:	
Presencial/virtual:	

Descripción de los hechos. (Si existe posibilidad, se recomienda incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se ha producido o se han estado produciendo dichas conductas, posibles testigos).



--

	Presentación de documentación anexa. En caso afirmativo, especificar:

	Solicito la activación del Protocolo de (...) de la Universidad de Zaragoza.
--	--

Localidad y fecha

Firma

Los datos personales aportados en esta solicitud, así como el contenido de la documentación que en su caso la acompañe, serán tratados por la Oficina de Atención a la Diversidad y demás órganos competentes de la Universidad de Zaragoza 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.

o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

Según el Artículo 18, “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”.

En el Artículo 19 se expone: “Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.”

Por otro lado, tal y cómo se indica en el Artículo 23 de la DUDH:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

3.2. MARCO EUROPEO

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Consciente de su patrimonio espiritual y moral, la Unión Europea está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación.

La Unión Europea contribuye a defender y fomentar estos valores comunes dentro del respeto de la diversidad de culturas y tradiciones de los pueblos de Europa, así como de la identidad nacional de los Estados miembros y de la organización de sus poderes públicos a escala nacional, regional y local.

En el Artículo 21, *"Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual."* y *"Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares."*

La Carta de derechos fundamentales de la UE en el Artículo 22, *"respetar la diversidad cultural, religiosa y lingüística."* En el Artículo 23, defiende que *"La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución."* y que *"El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado."*

Y por último en el Artículo 26, *"La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad."*

3.3. MARCO NACIONAL

Constitución Española

En el artículo 10 de la Constitución Española, dentro del Título I, *De los derechos y deberes fundamentales*, se establece que *"1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España"*.

En el artículo 14 se indica que *"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, en el Artículo 16: *"Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley."*

En el artículo 35 se contempla que: *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."*

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

Esta ley tiene por objeto establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Algunas de las normas de convivencia que recoge la Ley de Convivencia Universitaria en su artículo 3 son:

- a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables;

b) la libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;

c) la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;

Por otro lado, contempla que se deberán incluir medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación y el acoso, con un enfoque de protección de los derechos humanos. Éstas serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento de vinculación con la universidad, tal y cómo se establece en el artículo 4.

Asimismo, "estas disposiciones incluirán medidas de prevención primaria como la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario; medidas de prevención secundaria para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c); y procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran haberse producido. Asimismo, deberán favorecer medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación".

En el marco estatal, además de las ya mencionadas anteriormente, se tendrán en cuenta para la elaboración, desarrollo y aplicación del Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Zaragoza, las siguientes normas:

- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad

y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de igualdad de trato y la no discriminación.

La ley integral de igualdad de trato y no discriminación en su artículo 1, expone su objeto *"garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución"*. Por otro lado, en el ámbito subjetivo de aplicación, en su Artículo 2 *"Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Dicha ley asegura en su artículo 5.1. que *"todas las personas víctimas de discriminación, con independencia de su origen, religión, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, independientemente de su situación administrativa en el Estado español, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley"*.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

En esta norma se reconoce que se deben abordar reformas esenciales relacionadas con los desajustes entre el sistema universitario y las necesidades de la sociedad.

Para hacer frente a dichos retos estructurales, se revela necesario y oportuno abordar una reforma integral del marco jurídico del sistema universitario. (...) Una Universidad que, como principal productora y difusora de conocimiento, esté al servicio de la sociedad, contribuya al desarrollo social y económico sostenible, promueva una sociedad inclusiva y diversa comprometida con los derechos de los colectivos más vulnerables y que constituya un espacio de libertad, de debate entre perspectivas culturales, sin jerarquías, impulsando el desarrollo personal, contando para ello con recursos humanos y financieros adecuados y suficientes.

En el artículo 18 se dispone que *“Las universidades fomentarán la participación de la comunidad universitaria en actividades y proyectos relacionados con la promoción de la democracia, la igualdad, la justicia social, la paz y la inclusión, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.”* y promoverán *“un desarrollo económico y social equitativo, inclusivo y sostenible que pueda favorecer la creación de empleo de calidad y mejorar los estándares de bienestar del territorio en el que se ubiquen. (...)”*

En el Artículo 31 sobre el Derecho de acceso de la Universidad (....) se recoge que *“Las Administraciones Públicas deberán garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones en el ejercicio de este derecho a todas las personas, sin discriminación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.”* Además, la LOSU, expone el derecho del estudiantado a una educación inclusiva de calidad y a la accesibilidad universal de los edificios, entorno físicos y virtuales y cualquier otro servicio.

En el marco de la equidad y no discriminación, el Artículo 27 prevé que *“Las universidades garantizarán al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Y en el mismo artículo se concluye que las universidades favorecerán, facilitarán y promoverán la inclusión y la accesibilidad, especialmente para las personas con discapacidad, la utilización de la lengua de signos, y el acceso y la posterior adaptación para las personas con discapacidad intelectual.

3.4. MARCO AUTONÓMICO

LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón

Esta ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa europea, estatal o autonómica:

a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.

b) Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.

c) A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y, en particular, a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.

d) A que se respete su integridad física y psíquica, así como sus opciones en relación con sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.

e) A que se garantice el derecho de las personas trans a recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.

f) A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente en las siguientes esferas (...)

g) A la privacidad, sin injerencias en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no su propia identidad sexual.

En el Artículo 4, se señala el reconocimiento del derecho a la identidad de género libremente manifestada y se expone que *"toda persona tiene derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, identidad y expresión de género y su orientación sexual"*. Además, *"nadie podrá ser presionado para ocultar, suprimir o negar su identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales."*

Continuando con el Artículo 5 se dispone que *"Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su identidad o expresión de género. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrarán las instituciones y Administraciones públicas aragonesas en todos y cada uno de los casos en los que participen."* y *"A los efectos de esta ley, se considera prohibida toda forma de discriminación por razón de identidad de género, expresión de género o características sexuales, (...)"*

En cuanto a la documentación administrativa, recogida en el Artículo 7, se contempla que se asegurará que todas las personas serán tratadas de acuerdo con su identidad de género, respetando su privacidad y dignidad, tomando las medidas administrativas o herramientas necesarias. Así, en cuanto a la confidencialidad y el respeto a la privacidad se aplicará, según el artículo 9 a los datos relativos a la identidad de género de las personas trans, adecuando un nivel de seguridad y restricción al acceso a los datos.

En el ámbito universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón, la ley apunta que todas las **Universidades**:

1. Garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier

persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad o expresión de género.

2. En colaboración con la Comunidad Autónoma de Aragón, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente, en torno a la diversidad en cuestión de identidad o expresión de género, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por estos motivos.

Asimismo, prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a toda persona que esté vinculada con la comunidad universitaria, que fueran objeto de discriminación por identidad o expresión de género.

3. En el ámbito de las acciones de investigación y desarrollo, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad de las personas transexuales, transgénero e intersexuales.

4. Se indicará al profesorado y personal de administración y servicios del centro que se dirija al alumnado o personal trans por el nombre elegido y el género manifestado, respetando su derecho a utilizar dicho nombre en cualquier actividad que se realizase dentro del centro. Las personas trans no se verán condicionadas a que el acceso a los servicios ofertados dependa de un examen psicológico o psiquiátrico previo

5. Si se realizan actividades o existiesen espacios diferenciados por razón de sexo, se adoptarán las medidas necesarias para que puedan utilizarse en igualdad de condiciones y dignidad por las personas libremente en atención a su identidad de género manifestada. Se adoptarán las medidas precisas para (...) que dichas instalaciones se disfruten en condiciones de igualdad y respeto a la realidad de personas en atención a su identidad y expresión de género, evitando cualquier acto de prejuicio, hostigamiento y violencia física o psicológica, tanto estructural como circunstancial.

En el marco autonómico, además de las ya mencionadas anteriormente, se tendrá en cuenta para la elaboración, desarrollo y aplicación del Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Zaragoza, la siguiente norma:

- LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

3.5. MARCO UNIVERSITARIO

Decreto 1/2004, de 13 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

En el artículo 1 de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, modificados por Decreto 27/2011, de 8 de febrero y Decreto 84/2016, de 14 de junio, se dispone que la Universidad es una *"institución con personalidad jurídica y patrimonio propio que goza de autonomía académica, económica, financiera y de gobierno, de acuerdo con la Constitución y las leyes, para el ejercicio del servicio público de la educación superior mediante el estudio, la docencia y la investigación"* ejerce *"las potestades y ostenta las prerrogativas que el ordenamiento jurídico le reconoce en su calidad de Administración pública."*

Asimismo, en el marco de inclusión y no discriminación, es importante destacar los siguientes artículos: en el artículo 2 se establece que, entre los fundamentos básicos en los que se apoyará la Universidad de Zaragoza, uno de ellos será el principio de *"defensa de los derechos humanos y las libertades públicas"* ; en el artículo 3 se dispone que la Universidad tiene como fin *"el fomento de la calidad y la excelencia en todas sus actividades"* y a su vez *"la promoción del desarrollo integral de la persona."* Y por último en el artículo 4 se prevé que la Universidad de Zaragoza *"facilitará la integración en la comunidad universitaria de las personas con discapacidades"*, *"asegurará el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social"* y *"velará por el ejercicio de los derechos y libertades de sus miembros."*

Acuerdo de 14 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Código Ético de la Universidad de Zaragoza.

La Universidad de Zaragoza, comprometida con la construcción y el progreso de la sociedad a la que sirve, tiene como guía de actuación de carácter general la libertad, la justicia, la solidaridad, el respeto de los derechos humanos y el pensamiento crítico. Todos ellos concretados en los siguientes principios y valores. Algunos de ellos, en los que se apoyará el Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Zaragoza, son los siguientes:

Dignidad y respeto a la diversidad. La formación integral de las personas es la principal misión de la Universidad, y debe realizarse en un entorno de respeto y de trato digno a todos cuantos son parte de la comunidad universitaria o se relacionan con ella. La Universidad es un espacio de convivencia pacífica y de respeto de la diversidad personal y funcional que garantiza la libertad ideológica y religiosa, la libertad afectivo-sexual, la no discriminación por origen, etnia, identidad, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal.

Igualdad, inclusión y equidad. La Universidad de Zaragoza, garantiza la igualdad de derechos y obligaciones de todas las personas que integran la comunidad universitaria. Impulsará medidas conducentes a que la igualdad de oportunidades sea un hecho, con independencia de cualquier condición o circunstancia personal, social o cultural. Especial atención se dedicará a la eliminación de aquellas prácticas contrarias a la igualdad en identidad y expresión de género, a la igualdad social y a la no discriminación. La institución potencia la inclusión como el medio prioritario para desarrollar políticas de igualdad que propicien la efectiva incorporación a la vida universitaria de las personas con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo. Para que la igualdad sea efectiva se actuará con equidad, teniendo en cuenta las circunstancias personales y habilitando medidas para eliminar las desventajas de partida.

Cooperación, compromiso social y servicio público. El principio de cooperación con la sociedad en sus distintas esferas inspirará a las personas que forman parte de la comunidad universitaria. La interacción con el entorno social expresará en la práctica el

compromiso y la vocación de servicio público contribuyendo al progreso y desarrollo social, económico y cultural, mediante la generación, la difusión, la crítica y la transferencia de conocimiento para una sociedad más justa. Para ello se establecerán las alianzas necesarias con el resto de los colectivos e instituciones de la sociedad civil y del tejido productivo.

Liderazgo y ejemplaridad. La Universidad asume de forma responsable el liderazgo que la sociedad aragonesa les demanda en materia de educación, formación, valores, I+D+i, producción científica, transferencia y desarrollo social y cultural. Liderazgo establecido en un marco de pensamiento en el que los Derechos Humanos, la solidaridad, los derechos civiles y sociales y la paz son objeto de investigación, formación y difusión en todos sus ámbitos de actuación. Los miembros de la comunidad universitaria observarán una conducta ejemplar de acuerdo con los valores y normas del presente código, contribuyendo al prestigio, la dignidad y la reputación de la institución y evitando conductas o actitudes que puedan dañar el buen nombre y la imagen de la Universidad de Zaragoza.

Integridad y honradez. La integridad y honradez personal debe regir el cumplimiento de las tareas encomendadas en los diferentes ámbitos de la investigación, la enseñanza, la gestión y el aprendizaje educativo. Son comportamientos contrarios a estos valores el plagio, el engaño y el nepotismo.

Transparencia. La Universidad de Zaragoza, actuará con total transparencia en el ejercicio de sus funciones y en la consecución de sus objetivos. La sociedad debe ser conocedora de los recursos puestos a su disposición, a qué se dedican, cómo se usan y qué resultados se obtienen. Los miembros de la comunidad universitaria deben rendir cuentas y actuar desde el máximo respeto a la obligación de transparencia con las excepciones contempladas en la Ley.

Lealtad. La Universidad de Zaragoza se compromete a actuar con lealtad, tanto con las instituciones como con las organizaciones con las que se relaciona, para el buen desarrollo de las actividades, de la cooperación y del respeto mutuo. Así mismo, hace extensivo este principio para que sea asumido por cada uno de los integrantes de la

comunidad universitaria con respecto a la institución de la que son parte activa.

Participación, corresponsabilidad y diálogo. La participación activa de los miembros de la comunidad universitaria, de forma individual o representativa, es imprescindible para el buen funcionamiento de la institución. La corresponsabilidad y el diálogo son claves para el cumplimiento de los fines, los principios y los valores establecidos en los Estatutos de la Universidad y concretados en el presente Código Ético.

Calidad y excelencia. La Universidad de Zaragoza asume la calidad como norma y la excelencia como tarea permanente en todos los ámbitos de la gestión y actividad universitaria. Toda la comunidad universitaria debe implicarse en alcanzar altos niveles de rendimiento y eficiencia para el adecuado funcionamiento del servicio público.

Acuerdo de 30 de marzo de 2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Zaragoza.

La finalidad de las Normas de Convivencia de la Universidad de Zaragoza está contemplada en el artículo 3, que establece:

1. Favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas y el cumplimiento de los Estatutos en el ámbito de la Universidad de Zaragoza.
2. Fomentar el uso preferente de la mediación como medio alternativo de solución de los conflictos que alteren la pacífica convivencia o impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Por otro lado, en cuanto a la prevención y eliminación de cualquier forma de violencia y de situaciones de discriminación o acoso de cualquier naturaleza (artículo 6) se expone que la Universidad de Zaragoza deberá promover *"la eliminación de toda conducta que suponga acoso sexual, violencia, discriminación o acoso por razón de*

sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Igualmente, garantizará la tolerancia en todas sus manifestaciones". Además, es competencia de la comunidad universitaria, de sus órganos y servicios, adoptar las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso, así como el uso de los procedimientos para canalizar las quejas o denuncias.

Por último, en el artículo 7 se indican las medidas de acción positiva en favor de colectivos vulnerables: la promoción y facilitación de todas aquellas medidas y acciones positivas que favorezcan la integración y la plena realización en la vida universitaria de los colectivos vulnerables; y, por consiguiente, la adopción de las medidas necesarias para que todos los servicios prestados sean accesibles a los miembros de la comunidad universitaria.