



BOUNIA Núm. 7/2021

## I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

### I.2. Consejo de Gobierno

**Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 29 de septiembre de 2021, por el que se aprueba el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género.**

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido en sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2021, aprueba el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género,





**Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón  
de sexo, por orientación sexual y por expresión o  
identidad de género**



## Índice

1. Introducción
  2. Declaración de principios
  3. Objeto
  4. Definición
  5. Ámbito de aplicación
  6. Medidas de prevención/ plan de difusión
  7. Garantías/ plan de protección
  8. Órganos implicados
  9. Procedimiento de actuación
  10. Vigencia y revisión del protocolo
- Anexo I. Normativa de referencia
- Anexo II. Conductas constitutivas de acoso
- Anexo III. Red de Colaboración contra la Violencia de Género
- Anexo IV. Flujograma
- Anexo V. Formulario de Solicitud de Intervención

## 1. Introducción

La naturaleza y los principios rectores de la Universidad Internacional de Andalucía destacan por la importancia que le otorgan a la igualdad entre mujeres y hombres. La naturaleza de la UNIA está definida en sus Estatutos, aprobados por el Decreto 236/2011, de 12 de julio en el Artículo 1, como una Institución de derecho e interés público a la que corresponde la gestión del servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación. Sus principios rectores, como se indica en los Estatutos en el Artículo 4, son la legalidad, la libertad académica, la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control y **la igualdad entre mujeres y hombres**. Este mismo artículo añade al final que todos los miembros de la comunidad universitaria deberán respetarlos en el desarrollo de sus funciones, y los órganos de gobierno de la Universidad velar por su cumplimiento efectivo.

Igualmente, la UNIA se compromete en su artículo 4.4. a arbitrar “... las medidas necesarias para establecer los procedimientos e instrumentos que permitan detectar, erradicar y prevenir las conductas o las situaciones que resulten contrarias al principio de igualdad real o a la dignidad, el respeto de la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental”.

“En lo que sea de aplicación, se someterá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”, donde su Artículo 20 reclama que “Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una Unidad de Igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Asimismo, entre sus funciones estará el prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en el seno de la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), garantizando la adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado.”

Como consecuencia de ello, se aprueba a nivel estratégico el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en 2014-2016. La UNIA, convencida del necesario trabajo que hay por desarrollar en materia de igualdad y en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, incluye en el Plan de Igualdad: “Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de la prevención de salud laboral”, en el Objetivo Estratégico del Eje 5. Salud Laboral. Este hecho materializa las declaraciones institucionales de la UNIA, facilitando un engranaje de acciones y medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género.

Igualmente, la Acción 5.1 del Plan de Igualdad contempla la “Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género”. Su objetivo es garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ellas. La Acción 5.2 muestra la necesidad de la “Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación”.

Entre las medidas de la Acción 5.1, nos encontramos con la “Integración de la perspectiva de género en el documento de la actividad preventiva”. Este documento, al que se hace mención dentro del Plan de Igualdad, es la “Organización de la actividad preventiva en la Universidad Internacional de Andalucía” de 2008, sobre el que se diseñó el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en la UNIA de 2015, con objeto de solventar el sesgo de género que dicho documento presentaba.

Se tomará como referencia el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, detallado en su Artículo 12. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

La Universidad como institución emblemática destinada a la generación y trasmisión del conocimiento, pero también de valores a la sociedad, debe dotarse de instrumentos para detectar y erradicar la violencia de género. Acabar con este problema social nos incumbe a todas las personas de manera que, junto a los esfuerzos políticos y administrativos, la participación social y ciudadana es fundamental. Es por ello que queremos, junto con el Instituto Andaluz de la Mujer, poner en marcha la “Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad Internacional de Andalucía”.

Esta red de apoyo que en la UNIA ha pasado a nominarse *Red de Agentes de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía* que será el referente para la sensibilización y visualización de posibles situaciones de violencia en base al género, así como de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento, difusión y derivación a los recursos de apoyo.

El presente documento surge, por la necesidad de revisar el funcionamiento del *Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo*, como se recoge en su apartado VII, “Vigilancia y revisión del protocolo”, para introducir los cambios y aportaciones que se hayan visto necesarios en el transcurso de su implantación.

La finalidad de este documento, es la aplicación de una amplia normativa que diversas instituciones de distintos ámbitos geográficos y competencias han producido en su lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género (ver Anexo I).

Conscientes de que la realidad del acoso no se limita al producido por los motivos indicados en este protocolo, y en tanto no se elabore otro adaptado a otros supuestos, se ha previsto la posibilidad de que lo dispuesto en éste sirva de guía al Servicio de Prevención para tratar situaciones de acoso por motivos diferentes al sexo, a la orientación sexual, o a la expresión o identidad de género.

## **Declaración de Principios**

La Universidad Internacional de Andalucía, declara los siguientes principios en la defensa de una Universidad igualitaria y comprometida con la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

- Rechazar **absolutamente y con tolerancia cero** el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género porque suponen un atentado contra la igualdad y la dignidad de las personas.
- **Garantizar el derecho que toda persona tiene a ser tratada con dignidad y respeto** en un entorno universitario que promueve las relaciones respetuosas entre el personal, como mejor forma de prevenir cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- Actuar **para prevenir y por eliminar** las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, mediante la formación especializada, la sensibilización y la difusión de la información sobre los fenómenos de acoso.
- **Asesorar, acompañar y asistir**, a quienes padezcan situaciones contra la dignidad de las personas.
- Tener una **actitud proactiva y contundente para detectar, investigar, mediar y sancionar**, si fuera el caso, los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- Salvaguardar el derecho a la **intimidad y la confidencialidad** ante las situaciones de conflicto.

## 2. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto **prevenir**, e **intervenir**, ante las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, estableciendo un procedimiento que busca la mayor eficacia y agilidad para resolver las reclamaciones que pudieran producirse y garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

## 3. Definiciones

**A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:**

- **Acoso sexual:** el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
- **Acoso por razón de sexo:** el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio,

hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

- **Acoso por orientación sexual:** toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- **Acoso por identidad de género:** cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- **Discriminación directa:** la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La identificación de conductas que puedan derivar en casos de el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género se recoge en el Anexo II, son conductas que nos sirven de referencia, a modo de aclaración e ilustración.

#### **4. Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la UNIA, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica, funcional, laboral u otro mecanismo de prestación de servicios personales con esta Universidad.

- Personal de Administración y Servicios.
- Estudiantes.
- Profesorado que imparta docencia en cualquier título de la UNIA.
- Becarios/as, personal en formación y vinculados a la UNIA que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación. Se aplicará también al personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UNIA por un contrato de prestación de obra o servicio.



Se prestará especial atención a la posición de inferioridad en el orden jerárquico de la persona que sufra acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género. Se dará a conocer el presente Protocolo a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## 5. Medidas de Prevención e Intervención

La UNIA impulsará acciones encaminadas a la prevención, información, formación, sensibilización y detección de cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, para erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

Se trabajará para ello a dos niveles; por un lado, mediante medidas de **prevención** (primaria y secundaria) que eviten la aparición del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, y, por otro lado, a través de **intervenciones** (prevención terciaria) dirigidas a afrontar y erradicar el acoso una vez éste se ha producido.

Entre las medidas de **carácter preventivo** la UNIA pondrá en marcha las siguientes actuaciones:

### 1. Plan de comunicación

- a. Publicación de este Protocolo en la web de la UNIA, dentro de la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con un acceso sencillo y visible para su descarga.
- b. Difusión por listas de correos electrónicos, campus virtual y redes sociales, de la existencia de las características y aprobación del Protocolo.
- c. Información de la existencia del protocolo y declaración de principios en las *jornadas de bienvenida de estudiantes*.
- d. Difusión del Protocolo, y con él la declaración de principios, entre las distintas instancias colaboradoras, así como entre las entidades suministradoras y las empresas en las que los estudiantes de UNIA realicen prácticas.

### 2. Campañas de sensibilización y promoción de comportamientos igualitarios

- a. Realización de campañas periódicas de sensibilización y promoción de comportamientos igualitarios y no discriminatorios, con objeto de concienciar e informar a la comunidad universitaria sobre el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- a. Estudio que permita detectar y acoger en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género y brindar información sobre los recursos disponibles.
- b. Realización de encuestas de clima laboral y comunicación.

### 3. Formación en materia de igualdad

- a. Formación específica sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género para los diferentes colectivos y a diferente nivel según el grado de implicación y responsabilidad del personal en estos asuntos.
- b. Talleres prácticos para el cambio de actitudes y comportamientos sexistas.

Entre las acciones de prevención terciaria o **intervención**, podemos señalar:

- a. Difusión de una guía para la identificación sistemática de conductas que puedan derivar en casos de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- b. La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- c. En los procedimientos administrativos de adjudicación de servicios, se valorará positivamente la inclusión del compromiso por parte de las entidades de informar a sus trabajadores/as sobre la existencia del protocolo.
- d. Se potenciará la línea de asesoramiento e información. Para ello se podrá contactar con la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Se constituirá una Red de Agentes para la Igualdad (Anexo III), integrada por miembros de las distintas Sedes de la UNIA, que tengan formación en materia de riesgos psicosociales e igualdad para poder acoger y derivar a la víctima a los recursos competentes.

### 6. **Garantías y Plan de Protección**

En todo el procedimiento se debe garantizar lo siguiente:

- El respeto de intimidad y dignidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad de los datos y situaciones presentadas (se aplicará la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.)
- El cumplimiento de los plazos que se establecen en el protocolo, a no ser que exista fuerza mayor que impida tal desempeño.
- La protección de víctimas mediante las medidas que sean necesarias según el caso y restitución de sus condiciones laborales.
- La prohibición de represalias como de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable contra las personas que intervienen en todo el proceso.

- La imparcialidad e igualdad de trato y el respeto al principio de presunción de inocencia.
- La posibilidad de que la víctima sea acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, si así lo decide. Para tal fin, se contará con la *Red de Colaboración contra la violencia de género*, que pretende servir de acogida y enlace a las personas que sufren alguna agresión para facilitarle acompañamiento y contacto con los recursos existentes (ver ANEXO III).
- Acceso a la información sobre la evolución del proceso en todo momento.

La Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía se utilizará con carácter subsidiario para todo lo que no esté recogido en este Protocolo.

## 7. Órganos encargados de aplicar el protocolo

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo son la Comisión de Igualdad y la Comisión de Evaluación e Intervención para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, en adelante (CEI).

La Comisión de Igualdad es el órgano responsable del Protocolo para la Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, correspondiéndole llegado el momento la aplicación, la toma de decisiones, el seguimiento y revisión. Asumirá, asimismo, la función de informar en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otros órganos o servicios de la Universidad. Se invitará a **asesores externos expertos** con un perfil de derecho y psicología, según se requiera.

La Comisión de Evaluación e Intervención para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, tiene como función dar respuesta a los casos de acoso que pudieran producirse, desarrollando y aplicando este protocolo.

- La CEI estará constituida por las siguientes personas:
- La persona titular del Vicerrectorado de Calidad, Igualdad y Responsabilidad Social
- La persona titular del Secretaría General
- La persona que ostente la Dirección de la Unidad de Igualdad
- La persona titular de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales

Esta Comisión podrá contar con dos personas expertas en la materia, designadas por el Rector.

La persona de referencia para recibir las solicitudes de intervención será quien ostente el cargo de la Secretaría de la Comisión de Igualdad. Aquella dará traslado a la Comisión cuando tenga conocimiento, por cualquier vía, de la existencia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.

La Comisión de Igualdad es la encargada de la aplicación del presente protocolo, teniendo las siguientes funciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género:

- a) **Informar sobre los derechos** que tienen las personas a las que va dirigida este protocolo sobre el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- b) Informar sobre las **garantías de protección** previstas en este Protocolo.
- c) **Fomentar actividades formativas e informativas** sobre los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
- d) Realizar un **estudio de los riesgos psicosociales** que permitan conocer, cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras de la Universidad más vulnerables de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.
- e) **Recibir las quejas o solicitudes de intervención** por presunto acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género
- f) **Informar, asesorar y acompañar** a la persona que sufre acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, hacia los distintos órganos, servicios y recursos a los que podría acudir.

## **8. Procedimiento de actuación (ver Anexo IV)**

La UNIA pondrá a disposición de las personas afectadas los recursos disponibles y necesarios, materiales y humanos, para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria en la aplicación de este protocolo.

Este protocolo es una vía de resolución interna a los conflictos del acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género. Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona afectada.

La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo o suspensión de cualquier procedimiento del protocolo. Esta actividad jurisdiccional no impedirá el establecimiento aún temporal de cuantas medidas sean necesarias para evitar la continuación del acoso y la reparación de las posibles consecuencias para la víctima.

Durante el procedimiento, las personas implicadas podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por quien estimen a su elección.

Todos los miembros de la comunidad universitaria estarán obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión de Igualdad y a guardar la debida confidencialidad y respeto a los derechos de todos los afectados.

1. **Inicio del procedimiento.** La solicitud de Intervención puede ser iniciada de oficio o por cualquier persona que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y que sea receptora o concedora de conductas que puedan llevar y constituir una situación del acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género. En caso de que se realice de forma verbal, tendrá posteriormente que formalizarse por escrito rellenando el formulario (Anexo V) e incluyendo la documentación complementaria que se considere oportuna. La solicitud de intervención escrita se presentará en la Unidad de Igualdad, en un buzón electrónico que permanecerá en el sitio Web la Unidad de Igualdad. En ningún caso se tramitará una solicitud de intervención anónima.

Cuando la solicitud de intervención se presente por una persona no afectada, se solicitará la ratificación de la persona afectada para seguir adelante con las actuaciones del presente protocolo. Al inicio del procedimiento se firmará un documento de confidencialidad y se recibirá información sobre el desarrollo del proceso.

2. **Valoración inicial.** La Comisión Evaluación e Intervención se reunirá para analizar la situación presentada mediante la investigación y el asesoramiento necesarios; el plazo para ello no será mayor de diez días hábiles.

Como consecuencia de ese estudio, se podrá:

- a) **No admitir a trámite** dicha solicitud, por no cumplirse las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del protocolo. Se emitirá un informe motivado y se archivará el expediente, derivando e indicando las vías alternativas a emplear por la persona interesada y por las características de la situación presentada.
  - b) **No admitir a trámite** dicha solicitud, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del protocolo, pero detectándose la posible existencia de un caso de acoso por otros motivos. En este caso se dará traslado de la solicitud al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que la tramitará utilizando como guía lo indicado en el presente protocolo, con la finalidad de garantizar los derechos de las personas afectadas.
  - c) **Admitir a trámite** dicha solicitud, en cuyo caso se contactará con la persona que presenta la solicitud de intervención, para informarle de la necesidad de aportar información explícita de la situación de conflicto, las pruebas y posibles testigos que respaldan lo presentado en el formulario. Además, se comunicará a la persona que sea responsable del Departamento, Servicio y Unidad del caso presentado.
3. Para el **estudio en profundidad del caso**, se mantendrán reuniones con las partes para valorar el origen del conflicto y el riesgo al que puede estar expuesta la persona afectada y se informará sobre el procedimiento, sobre los derechos reconocidos y las acciones que puedan emprenderse. También se podrá entrevistar a otras personas

implicadas y testigos de las situaciones planteadas. Las reuniones serán mantenidas en un plazo no superior a 20 días hábiles desde la recepción por escrito del formulario de la solicitud de intervención. Se realizarán a través de herramientas objetivas, cuestionarios específicos, entrevistas semiestructuradas, etc.

4. En caso de que sea necesario, se solicitará al órgano competente la adopción de **medidas cautelares** con el fin de evitar la continuación o el agravamiento de la situación presentada u otro tipo de situaciones problemáticas. Entre ellas se puede acordar un traslado provisional que permita el alejamiento de los implicados o bien la no coincidencia en el tiempo en un mismo lugar de trabajo. Procurando la protección de la víctima, permaneciendo ésta en su puesto como regla general, salvo que ella misma solicite otra medida. Para ello se solicitará informe al responsable de la Unidad y si fuera esta la persona implicada, a su superior.
5. **Resolución.** La Comisión elaborará un informe motivado en un plazo no superior a 30 días hábiles desde que se recibe la solicitud de intervención. Se citará con acuse de recibo a las partes por separado para comunicarle la propuesta de resolución y se les dará una copia de la misma tras firmar la recepción, sin que esa firma suponga conformidad con el contenido del informe. Dispondrán de un plazo de 4 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución. Una vez consideradas las alegaciones oportunas de las partes, el informe definitivo será remitido a la Comisión de Igualdad que, una vez analizado y en un plazo superior a 10 días dará traslado al Rector o Rectora, para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.
6. El **informe de conclusiones y recomendaciones** debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
  - **Relación nominal de las personas** que integran la Comisión e identificación de las personas implicadas.
  - **Antecedentes del caso, solicitud de intervención y circunstancias** de la misma.
  - Actuaciones previas: **Informe de valoración y propuesta de conclusiones.**
  - **Otras actuaciones:** Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
  - **Informe de conclusiones y medidas propuestas** concretas, (la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, en su caso).
  - Se concretará la fecha a corto y/o medio plazo para la **supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas**, así como la corrección de los efectos colaterales perjudiciales que hayan podido desprenderse de las mismas y de la situación acontecida.

## **9. Seguimiento y control del procedimiento.**

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas y elaborará los informes de conclusiones; prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una intervención por acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.

Anualmente, la persona titular del Vicerrectorado competente en materia de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo con las aportaciones y mejoras que se detecten y propongan, que se utilizará para su revisión cada cuatro años, o anteriormente si se diera las circunstancias contempladas en el art. 9 del RD 901/2020. Dichos informes servirán para detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, que será trasladado al Consejo de Gobierno de la Universidad.

## **10. Vigencia y revisión del protocolo**

El protocolo entrará en vigor previa aprobación del Consejo de Gobierno de la UNIA y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

## **Anexo I. Normativa de referencia**

### **1. Ámbito internacional**

Las Naciones Unidas:

- *Declaración Universal de los derechos humanos*, del 10 de diciembre de 1948
- *Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.*
- *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*
- *70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.*
- *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing\*. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.*
- *La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), num. 111 de 1958.*

### **2. Ámbito europeo**

- *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*
- *Directiva 2006/54/EC*
- *Directiva 2004/113/EC*
- *Adhesión de la Unión Europea al Convenio de Estambul sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica. Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de noviembre de 2016, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (2016/2966(RSP)).*
- *El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), abierto a la firma en Estambul el 11 de mayo de 2011, entrará en vigor de forma general y para España el 1 de agosto de 2014, ya que se ha alcanzado el número mínimo de diez Estados miembros de la organización que lo han ratificado, tal y como estipula el artículo 75 del Convenio.*

### **3. Ámbito estatal**

- *Constitución.*



- *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social*
- *Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Código Civil*
- *Código Penal*
- *Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.*
- *Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011.*
- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

#### **4. Ámbito autonómico**

- *La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*
- *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.*

- *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*
- *Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía*
- *Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.*

## **5. Ámbito Institucional**

- *El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016. UNIA*

## **Anexo II. Relación, no exhaustiva, de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.**

Se presenta un listado no exhaustivo de comportamientos y actitudes que podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso:

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.<sup>1</sup>**

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc., de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### **Tipología de acoso sexual<sup>2</sup>**

#### **Conductas verbales:**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.

---

<sup>1</sup> Fundación Mujeres. (2010) *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de igualdad. Recuperado en 3 de julio de 2019 de <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

<sup>2</sup> Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (2015) *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 3 de julio de 2019 de [http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual\\_prevencion\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_de\\_sex.pdf](http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf)

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### **Conductas no verbales:**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### **Conductas de carácter físico:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### **Tipología de acoso por razón de sexo**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

#### **Tipología de acoso por orientación sexual**

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Realizar humor homófobo, bífobo o sobre cualquier otra orientación sexual.

#### **Tipología de acoso por expresión o identidad de género**

- Negarse a nombrar a una persona *trans* como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Cuestionar o expulsar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género

### **Anexo III. Red de colaboración contra la violencia de género**

La Red de Colaboración contra la violencia de Género surge como fruto de la acción que la sociedad debe llevar a cabo para luchar contra las diferentes formas de violencias contra la mujer; violencia que se da en diferentes contextos, clases sociales, niveles de educación, etc., no conociendo fronteras.

La UNIA abandera esta lucha dedicando sus esfuerzos y recursos, junto al Instituto Andaluz de la Mujer, para que esta realidad que seguimos viendo acabe, no ya disminuyendo, sino erradicándose.

Se sabe que la violencia de género es la consecuencia última y peor manifestación del sexismo, y la Red de Colaboración contra la violencia de género pretende servir de acogida, acompañamiento y enlace a las personas que sufren alguna agresión, para facilitarle acompañamiento y contacto con los recursos existentes.

Por eso, institucionalmente pero también individualmente, es necesario no permitir este tipo de conductas; informando de ello a los entes correspondientes, acogiendo a las personas necesitadas y ofreciéndoles recursos que las protejan y las ayuden a afrontar tales situaciones.

Las instituciones públicas tienen la obligación y competencias atribuidas para desarrollar e implantar los recursos necesarios para la protección de la mujer en caso de la violencia de género.

Además, existe un movimiento social dirigido e impulsado por mujeres, que convencidas de la injusticia y el riesgo que sufren muchas de ellas, abren el camino de apoyo tejiendo una red social para que estas personas no se encuentren solas y desamparadas.

#### **Objetivos Generales:**

OG1. Sensibilizar a la comunidad universitaria para que sean ciudadanos y ciudadanas responsables, así como agentes clave en la detección y denuncia de las situaciones de violencia de género.

OG2. Dotar de estrategias que hagan de la comunidad universitaria un agente activo en la ayuda y eliminación de la violencia de género.

#### **Objetivos Específicos:**

OE1. Servir de acogida y acompañamiento a las personas que sufren alguna agresión, para que no se encuentren solas y desamparadas.

OE2. Facilitar información sobre los recursos existentes y servir de enlace con los mismos para conseguir afrontar tales situaciones de una manera segura.

#### **Personas Destinatarias:**

La formación va dirigida a la Comunidad Universitaria, alumnado, profesorado y PAS.

#### **Actuaciones:**

- A1. Formación en violencia de género:** Nivel I. Módulo Teórico. ¿Qué se entiende por violencia de género en las relaciones de pareja?, ¿Qué se entiende por acoso sexual, por razón de sexo por orientación sexual, por expresión o identidad de género? Normativa y protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género. Recursos públicos especializados en violencia de género.
- A2. Formación en violencia de Género: Nivel II. Módulo Práctico:** Entrenamiento de las competencias necesarias para el buen acompañamiento de la víctima de violencia de género y estrategias de atención y acogida a la víctima, como sería saber escucharlas, saber transmitir confianza en lo que cuenta, elogiar a la víctima por la fortaleza ante esas vivencias, conseguir redirigirlas a un contexto seguro, etc.
- A3. Configuración de la propia de la Red.** Se procederá a la creación de un listado de personas que, por propio interés y disponibilidad, quieran inscribirse para formar parte de las personas colaboradoras cuando llegue el momento de intervención en algún caso de violencia de género. Se intentará cubrir los diferentes campus universitarios con representación de los colectivos que conforman la comunidad universitaria. Las personas interesadas se podrán inscribir desde la web.
- A4. Se hará pública la relación de personas colaboradoras y forma de contacto** mediante la web de la UNIA y con un sistema de localización con adhesivos identificativos para situar y poder contactar a las personas que integran la red de colaboración por campus universitarios. Las personas de la red podrán contar con un espacio reservado para atender a las personas que lo requieran.
- A5. Firma de convenio de colaboración con servicios públicos especializados** para establecer el procedimiento de derivación más idóneo y directo, así como la disponibilidad de material informativo, asesoramiento técnico y representación institucional en actos que se organicen en la UNIA.
- A6. Firma de convenios de colaboración con asociaciones de mujeres** para que sirvan de red de apoyo a las víctimas.
- A7. Diseño y ejecución de Campañas** de información/stands anuales y por campus con las personas colaboradoras.
- A8. Asesoramiento y apoyo a las personas colaboradoras de la red** con objeto de llevar a buen término su actividad.

### **Seguimiento y Evaluación de la Red**

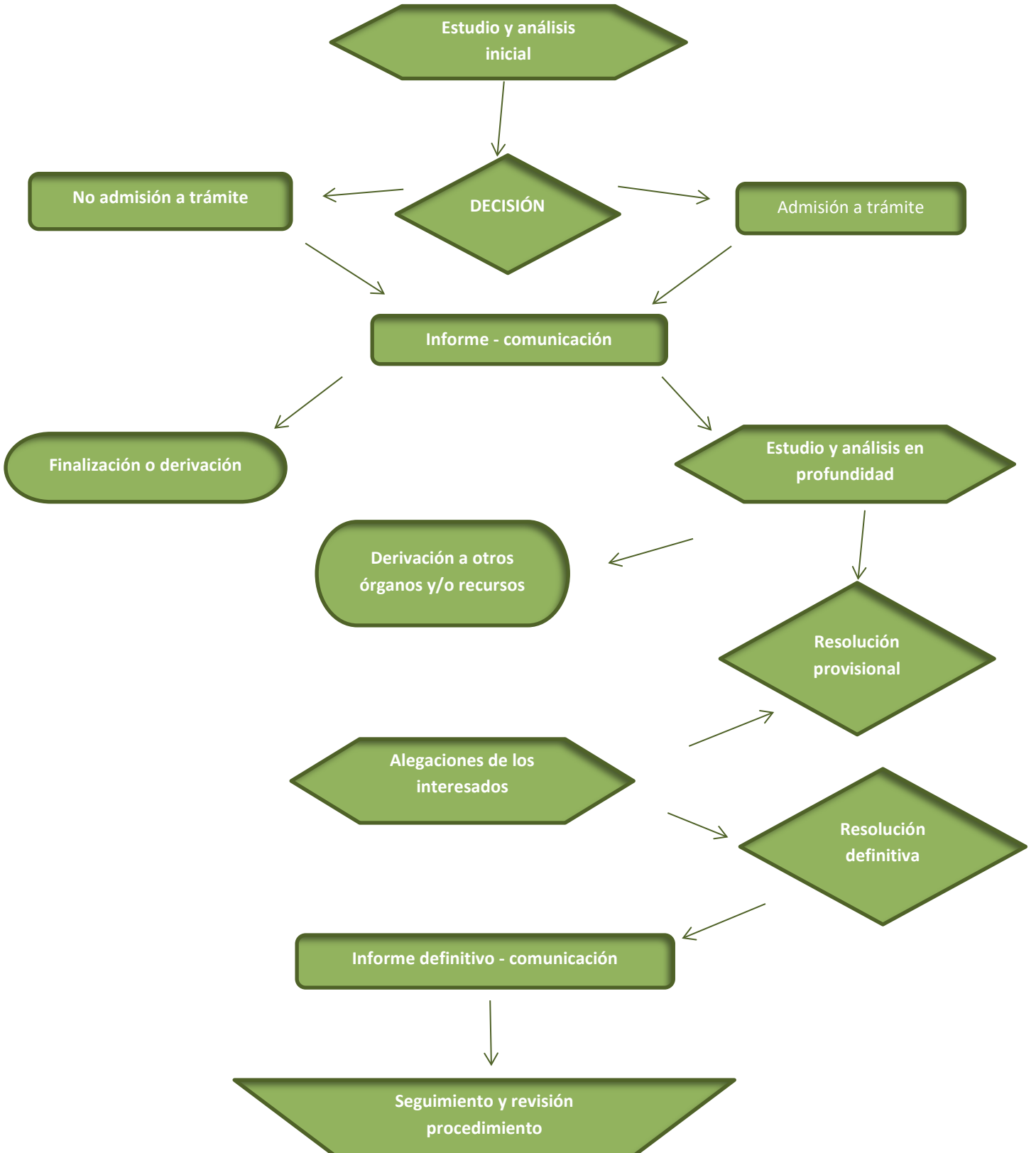
Anualmente se realizará una valoración de la red en su totalidad y de las actuaciones, en particular para recoger los avances en la ejecución y resultados de la misma.

<b>Objetivos Generales</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Acciones</b>
OG2/ OG1	OE1 OE2	A1. Formación en violencia de género: Nivel I. Módulo Teórico.
OG2/ OG1	OE1 OE2	A2. Formación en violencia de Género: Nivel II. Módulo Práctico.
OG2	OE1 OE2	A3. Configuración de la propia Red.
OG2	OE1 OE2	A4. Se hará pública la relación de personas colaboradoras y forma de contacto.
OG2	OE2	A5. Firma de convenio de colaboración con servicios públicos especializados para establecer el procedimiento de derivación más idóneo y directo.
OG2	OE2	A6. Firma de convenios de colaboración con asociaciones de mujeres para que sirvan de red de apoyo a las víctimas.
OG1	OE1 OE2	A7. Diseño y ejecución de Campañas de información.
OG1	OE1 OE2	A8. Asesoramiento y apoyo a las personas colaboradoras de la red.



## Anexo IV. Flujograma

Procedimiento de actuación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género



## **Anexo V. Formulario de Solicitud de Intervención por acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género**

### **Tipo de Acoso**

1. Sexual
2. Por razón de sexo
3. Por orientación sexual
4. Por expresión o identidad de género
5. Otras discriminaciones (Especificar)

### **Datos de la persona solicitante**

Nombre y apellidos:

NIF.:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

### **Vinculación con la Universidad**

- Personal de Administración y Servicios.
- Estudiantes.
- Profesorado.
- Becarios/as, personal en formación y vinculados a la UNIA que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación.

Pertenece a .....

### **Datos de la Persona Afectada. (En el caso de que no sea la solicitante)**

Nombre y apellidos:

NIF.:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

### **Vinculación de la persona afectada con La Universidad**

- Personal de Administración y Servicios.

- Estudiantes.
- Profesorado.
- Becarios/as, personal en formación y vinculados a la UNIA que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.
- Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación.

Pertenece a.....

### **Descripción de los hechos**

(Se recomienda en esta descripción incluir información sobre las personas implicadas, tipos de conductas, hechos críticos, fechas y lugares en los que se han estado produciendo las distintas situaciones de acoso, posibles testigos e identificación de la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.)

### **Documentación Anexa**

SI

NO

En caso afirmativo, especificar:

-

-

-

### **Solicitud**

Solicito el inicio del Protocolo para la prevención y la intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA.

En..... a ...de.....de 20... Fdo. ....

LOCALIDAD Y FECHA FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

*Los datos personales, aportados en la solicitud, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de la UNIA, con sede en La Cartuja – Rectorado, de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)*