



BOUNIA Núm. 15/2025

I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 55/2025, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 21 de julio de 2025, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y actuación frente al 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 el 21 de julio de 2025, aprueba el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género.





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.

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.

En su artículo 4.4 igualmente, la UNIA se compromete 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 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que establece en el punto 1 del artículo 2. Su "Ámbito subjetivo de aplicación. 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" y a la Ley 9/2018, de 8 octubre, por la que se modifica 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, PTGAS 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." Así como, se aplicará los valores que promueve la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que promueve "asimismo incluirá un tratamiento transversal de la educación en valores, del desarrollo sostenible, de la igualdad entre mujeres y hombres, de la igualdad de trato y no discriminación y de la prevención de la violencia contra las niñas y





las mujeres, del acoso y del ciberacoso escolar, así como la cultura de paz y los derechos humanos”.

Como consecuencia de ello, se aprobó 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 incluye en su 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, se encuentra 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.

De igual manera, 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.

Además en la 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, en concreto en su artículo 21, incide en que entre los deberes de las Administraciones educativas según su apartado “b) Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia.”

La Universidad como institución emblemática destinada a la generación y transmisión 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 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, junto con el Instituto Andaluz de la Mujer, se puso 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 denominarse Red UNIA contra la Violencia de Género 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, "Vigencia y revisión del protocolo", para introducir los cambios y aportaciones que se hayan visto necesarios en el transcurso de su implantación.

Dentro de dicha revisión, se ha actualizado la normativa en vigor que ha aparecido tras la aprobación del primer protocolo, ya que, en los últimos años se ha continuado regulando la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género mediante una amplia normativa que diversas instituciones de distintos ámbitos geográficos y competencias han desarrollado (ver Anexo I).

Como consecuencia de todo lo anterior, el protocolo ya implantado en la UNIA se actualiza en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley Trans); el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Declaración de Principios

Con el presente protocolo, la Universidad Internacional de Andalucía manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual, expresión de género y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

La Universidad Internacional de Andalucía, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones y, a tal efecto, declara los siguientes principios en la defensa de una Universidad igualitaria y comprometida con la dignidad y los derechos fundamentales de las personas:

1. 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.
2. **Garantizar el derecho que toda persona tiene a ser tratada con dignidad y respeto** en un entorno universitario que promueve las relaciones respetuosas entre las





personas, como mejor forma de prevenir cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.

3. Actuar **para prevenir y erradicar** 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 en materia de acoso.

4. **Asesorar, acompañar y asistir**, a quienes padezcan situaciones contra la dignidad de las personas.

5. Tener una **actitud proactiva y contundente para detectar, investigar, actuar 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.

6. Salvaguardar el derecho a la **intimidad y la confidencialidad** ante las situaciones potenciales de riesgo.

Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto **prevenir y actuar**, ante las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, y establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Definiciones

A los efectos del presente protocolo y en base a la normativa de aplicación se entenderá por:

1. **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.





2. Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres.

3. 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.

4. 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.

5. Ciberacoso: Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona presuntamente agresora y la víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de acoso digital o ciberacoso. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, humillar y acosar sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género a otras personas. Se considerará el ciberacoso en todas sus manifestaciones y plataformas posibles.

6. 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.





7. 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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, en el Anexo II del presente protocolo se recogen una serie de conductas concretas que podrían constituir acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género o ciberacoso.

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, funcionarial, laboral u otro mecanismo de prestación de servicios personales con esta Universidad, de entre los cuales se encuentran los siguientes colectivos:

- Integrantes del Equipo de Gobierno
- Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios.
- Alumnado.
- Profesorado que imparta docencia en cualquier título de la UNIA.
- Alumnado becado, personal en formación, personal que realicen prácticas o aquellas que realizan voluntariado 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 contrataciones o subcontratas 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.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);





- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Se dará a conocer el presente Protocolo a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del ámbito de dirección de la UNIA y, en consecuencia, ésta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización o institución competente al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole de las consecuencias que pudiesen derivarse de no hacerlo.

Medidas de Prevención e intervención

La UNIA continuará impulsando 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.

Sensibilización e información

1. Campañas informativas, 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, orientación sexual, por expresión o identidad de género.

b. Publicación 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.

2. Plan de comunicación

a. Publicación de este Protocolo en la web de la UNIA, dentro de la Unidad de Igualdad y el Área de Prevención de Riesgos y Promoción de la Salud, con un acceso sencillo y accesible para su descarga.

b. Difusión por listas de correos electrónicos, campus virtuales 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 y en el manual de acogida, así como darlo a conocer en el espacio web del centro de atención al alumnado.

d. Difusión del Protocolo, y con él la declaración de principios, entre las distintas entidades colaboradoras, así como entre los proveedores de servicios y las entidades o empresas en las que el alumnado de la UNIA realiza prácticas.

Formación

1. Desarrollo de programas formativos destinados al PTGAS, PDI y Alumnado. Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de





prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo dirigidos al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador. Esta medida incluye:

- a. Realización de cursos específicos dirigidos al PDI, al PTGAS y al alumnado.
- b. Realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto en el PDI como en el PTGAS.
- c. Realización de cursos específicos dirigidos a las personas que van a participar en el procedimiento, y que van a asistir a las personas afectadas por acoso sexual o por razón de sexo, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben de actuar cada una de las partes implicadas.
- d. Programas de formación destinados al alumnado. Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo dirigidos al alumnado. Realización de cursos específicos a través de las actividades, en su caso, con reconocimiento de créditos.
- e. Los integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre hombres y no discriminación por razón de sexo.

2. Talleres prácticos para prevenir y erradicar, en su caso, actitudes y comportamientos sexistas de acoso sexual, por razón de sexo, y por expresión o identidad de género.

Intervención

1. Se potenciará la línea de asesoramiento. Para ello se podrá contactar con la Unidad de Igualdad y el Área de Prevención de Riesgos y Promoción de la Salud.

2. Ofrecer a toda la comunidad universitaria el servicio de Apoyo Psicológico donde las personas usuarias pueden tratar directamente con profesionales cualificados, en caso de encontrarse en situaciones complicadas o comprometidas, las cuales se trasladarán, de forma anonimizada, a la Unidad de Apoyo Psicológico y Bienestar Emocional de la UNIA para su posterior investigación y análisis.

3. Se ha constituido la Red UNIA de prevención de la violencia de género (ver Anexo III), integrada por miembros de las distintas Sedes de la UNIA, que tienen formación específica en materia de riesgos psicosociales, acoso e igualdad para poder acoger y derivar a la víctima a los organismos competentes.

Otras medidas

1. Se realizará un estudio de Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP) como herramienta preventiva que permita identificar, analizar y evaluar factores psicosociales que puedan resultar de riesgo para la salud de las personas trabajadoras, de tal modo que se puedan prevenir riesgos psicosociales como el estrés, la fatiga o la violencia laboral, entre la que se encuentra, la violencia o acoso sexual.





2. Identificar, a partir del estudio anterior (ERP) situaciones o factores de riesgo psicosociales potenciales de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género e implantar las medidas preventivas que se determinen oportunas con máxima prioridad.

Procedimiento de Garantías

En todo el procedimiento se debe garantizar lo siguiente:

- En aplicación de 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, se garantizará el respeto a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad de los datos y situaciones presentadas.
- El cumplimiento de los plazos que se establecen en el protocolo, a no ser que exista fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la ampliación de los mismos.
- La protección de víctimas mediante las medidas que sean necesarias según el caso y restitución de sus condiciones laborales.
- La supervisión de represalias como de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto 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 UNIA contra la violencia de género, que da acogida y enlace a las personas que sufren alguna agresión para facilitar el acompañamiento y contacto con los recursos existentes (ver Anexo III).
- El acceso a la información sobre la evolución del proceso se podrá solicitar a través de los cauces habilitados a tal efecto.

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.

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 (en adelante, CEI) para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.

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 podrá contar con **Asesorías externas especializadas** con un perfil de derecho y psicología, según se requiera.

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 dirigido 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 la prevención de los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
- d) **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.
- e) **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.

La CEI 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 potenciales casos de acoso que pudieran producirse, desarrollando y aplicando este protocolo. Además, se reunirán de manera periódica, anualmente, como mínimo, para establecer la salvaguarda y el seguimiento del presente protocolo.

La CEI estará constituida por las siguientes personas:

- La persona titular del Vicerrectorado con competencias en igualdad
- La persona titular de la Secretaría General
- La persona titular del Área de Prevención de Riesgos y Promoción de la Salud.
- La persona que ostente la Dirección de la Unidad de Igualdad, que ejercerá de Secretaria.

La CEI podrá contar con dos personas expertas en la materia, designadas por el Rector. La persona de referencia para recibir las solicitudes de intervención y/o denuncias será quien ostente el cargo de la Secretaría de la Comisión de Igualdad. Aquella dará traslado a la CEI 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.

Procedimiento de actuación

La CEI tendrá como misión principal, la averiguación, investigación, comprobación y determinación de los hechos denunciados. Actuará bajo los principios de respeto absoluto a la persona denunciante, a la presunción de inocencia de la persona denunciada, así como bajo los parámetros de confidencialidad, objetividad, veracidad, eficiencia y no discriminación.





Las personas que formarán parte de la CEI, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En el seno de la CEI se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo o acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género. Las reclamaciones, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la CEI apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de la UNIA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

La UNIA pondrá a disposición de las personas afectadas siempre que le sea posible, 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 (ver Anexo IV).

Este protocolo es una vía de resolución interna a las situaciones potenciales de riesgo de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género, pero no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal y ejercitar las acciones legales que puedan corresponder.

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 temporal de cuantas medidas sean necesarias para evitar la continuación del potencial acoso y siempre que esté a su alcance, la reparación de las posibles consecuencias para la supuesta víctima. En caso de especial atención, se derivará a los recursos especializados existentes, tanto a nivel interno como externos a la universidad.

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

Todos los miembros de la comunidad universitaria estarán obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la CEI y para tal fin, de forma previa al inicio del procedimiento todas las personas implicadas deberán adoptar dicho compromiso firmando el Anexo VI (Acuerdo de confidencialidad y deber de secreto y respeto a los derechos de todos los afectados).





1. Inicio del procedimiento. La solicitud de Intervención y/o denuncia se iniciará por cualquier persona que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y que sea receptora o conocedora 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 puede ser iniciada de oficio. En caso de que se realice de forma verbal, tendrá posteriormente que formalizarse por escrito cumplimentando el formulario (ver Anexo V) e incluyendo la documentación complementaria que se considere oportuna. En todo caso, la solicitud y/o denuncia será secreta. La solicitud de intervención escrita se presentará en la Unidad de Igualdad y se realizará por escrito o verbalmente, o de las dos formas.

a. Las denuncias por escrito se podrán presentar a través de correo postal o del canal electrónico, utilizando los formularios puestos a su disposición para ello.
b. En el caso de correo postal deberán dirigirse a la Unidad de Igualdad, Sede Rectorado de la Universidad Internacional de Andalucía, Monasterio de la Cartuja. 41092-Isla de la Cartuja, Sevilla.

- En el caso de denuncia electrónica se realizará a través del formulario establecido al efecto en el **Canal de Denuncias del protocolo de Acoso Sexual**.
- Las denuncias verbales podrán hacerse por vía telefónica. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial o virtual, que deberá realizarse dentro del plazo máximo de siete días desde que se solicitó. Las denuncias verbales se documentarán, previo consentimiento del informante, bien mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, bien mediante una transcripción completa y exacta de la conversación, que será realizada por el personal de la UNIA responsable de tratarla. En este último caso el informante podrá comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación. En todo caso se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 o norma que lo sustituya.

En cualquier caso, la UNIA garantizará el derecho de la persona denunciante a que su identidad no sea revelada a terceras personas, de ahí que durante la tramitación de la denuncia no se obtendrán datos que permitan identificarla. Cuando la solicitud de intervención se presente por una persona no afectada, se solicitará la ratificación de la persona afectada para continuar con las actuaciones del presente protocolo. Al inicio del procedimiento se firmará un documento de confidencialidad y deber de secreto (ver Anexo VI) y se recibirá información sobre el desarrollo del proceso.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, dicha Comisión dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

2. Valoración inicial. La Comisión de Igualdad se reunirá para analizar la solicitud y/o denuncia 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. **Realizar informe y archivar** 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. **Realizar informe y archivar** dicha solicitud, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del protocolo, pero detectando la posible existencia de conductas constitutivas de acoso por otros motivos. En este caso se dará traslado de la solicitud a otras Comisiones encargadas del estudio de otro ámbito de acoso de otras conductas que puedan afectar a la convivencia, que la tramitará, 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 y/o denuncia, para informarle de la necesidad de ampliar información explícita que sustente el motivo del inicio del procedimiento, las pruebas y posibles testigos que respaldan lo presentado en el formulario.

3. Una vez admitida a trámite la solicitud y/o denuncia, se iniciará la **Fase de investigación**, que no podrá tener una duración superior a 20 días hábiles desde la admisión a trámite de la solicitud y/o denuncia. Para el estudio en profundidad del caso, durante el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Asimismo, se informará a las partes afectadas de su derecho a estar asesorada por un abogado.

La CEI podrá practicar, además, pruebas documentales, llevar a cabo entrevistas con testigos o cualquier otra actuación que estime conveniente, y, si lo estima pertinente, podrá solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

Las actuaciones anteriores se realizan a través de herramientas objetivas, cuestionarios específicos, entrevistas semiestructuradas o aquellos otros instrumentos que permitan identificar las causas del problema en cuestión.

4. Durante la tramitación del procedimiento se adoptarán las **medidas cautelares y/o preventivas** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Entre ellas se puede acordar un traslado provisional que permita el alejamiento de las personas implicadas 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 ésta la persona implicada, a su superior.





5. Resolución. El CEI elaborará un informe motivado en un plazo no superior a 20 días hábiles desde que se admite la solicitud de intervención. En dicho informe se recogerán los antecedentes del caso (que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas), descripción de los hechos, resumen de las diligencias practicadas (los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, etc.), metodología empleada y una valoración final con las aportaciones particulares que pueda haber, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género o de otra conducta contraria a la libertad sexual o la integridad moral en el ámbito laboral.

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. Ambas partes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución. Una vez transcurrido dicho plazo, se hayan recibido alegaciones o no, la CEI elaborará un informe definitivo que será remitido a la Comisión de Igualdad para su visto bueno y lo elevará al Rector o Rectora para su resolución.

En el supuesto de que concurren razones justificadas (complejidad de lo sucedido, número de personas implicadas, etc.) la CEI podrá acordar la ampliación de los plazos expuestos.

El **informe de conclusiones y recomendaciones** elaborado por la CEI 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.
- Metodología empleada
- **Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas**, (la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, así como, las medidas preventivas 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.**

El Rector o Rectora, en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción del informe por parte de la Comisión de Igualdad, dictará resolución adoptando las decisiones que considere oportunas respecto de la medida a aplicar. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona presuntamente acosada, a la persona denunciada y a la CEI, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Igualdad, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y, en su caso, la representación legal de las personas trabajadoras. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el Rector o Rectora procederá a:





- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la CEI del procedimiento.

Todo el procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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 que contribuyan a un mal clima en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la Empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

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, el cual se utilizará para su revisión cada cuatro años, o anteriormente si se dieran las circunstancias contempladas en el art. 9 del Real Decreto 901/2020, que será trasladado al Consejo de Gobierno de la Universidad. Dichos informes servirán para detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la prevención y, en su caso, eliminación de las potenciales situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género.

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

Normativa básica

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 protección y prevención integral contra la violencia de género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Normativa autonómica

- Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres

Normativa estatal

- Real Decreto 246/2004, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer
- Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer
- Constitución Española
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres





- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Folleto del Pacto de Estado contra la violencia de género
- Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género (Congreso y Senado)
- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas
- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- 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
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- 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 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.





Normativa 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.

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.¹

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- 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 sexual² Conductas verbales:

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

¹ 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.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

² 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 http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf





- 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.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.





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, gay, 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 transfobo o intéfobo o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.





La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología:
 - Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
 - Daño a la reputación Seguimiento y recopilación de información privada.
 - Suplantación de identidad Solicitud de sexo.
 - Acoso con cómplices para aislarla
- Acoso sexual en línea:
 - Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza) ○ Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos
 - Explotación, coacción y amenazas
 - Bullying sexualizado
 - Cyberflashing: Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- Dimensión digital de la violencia psicológica:
 - Todas las formas tienen un impacto psicológico
 - Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
 - Discurso de odio sexista
 - Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
 - Incitación al suicidio o a la autolesión
 - Abuso económico: Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Anexo III. Red UNIA contra la violencia de género

La Red UNIA 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 abanderará esta lucha dedicando sus esfuerzos y recursos, junto al Instituto Andaluz de la Mujer, para que esta realidad que se sigue viendo acabe, no ya disminuyendo, sino erradicando.

Se sabe que la violencia de género es la consecuencia última y peor manifestación del sexismo, y la Red UNIA contra la violencia de género se crea para acoger y acompañar, servir de acogida, acompañamiento y enlace a las personas que sufren alguna agresión, para facilitarles acompañamiento y contacto con los recursos existentes.

Por eso, institucionalmente pero también individualmente, es imprescindible 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 prevención 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 PGTAS.

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.

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 Sedes





de la UNIA. 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 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

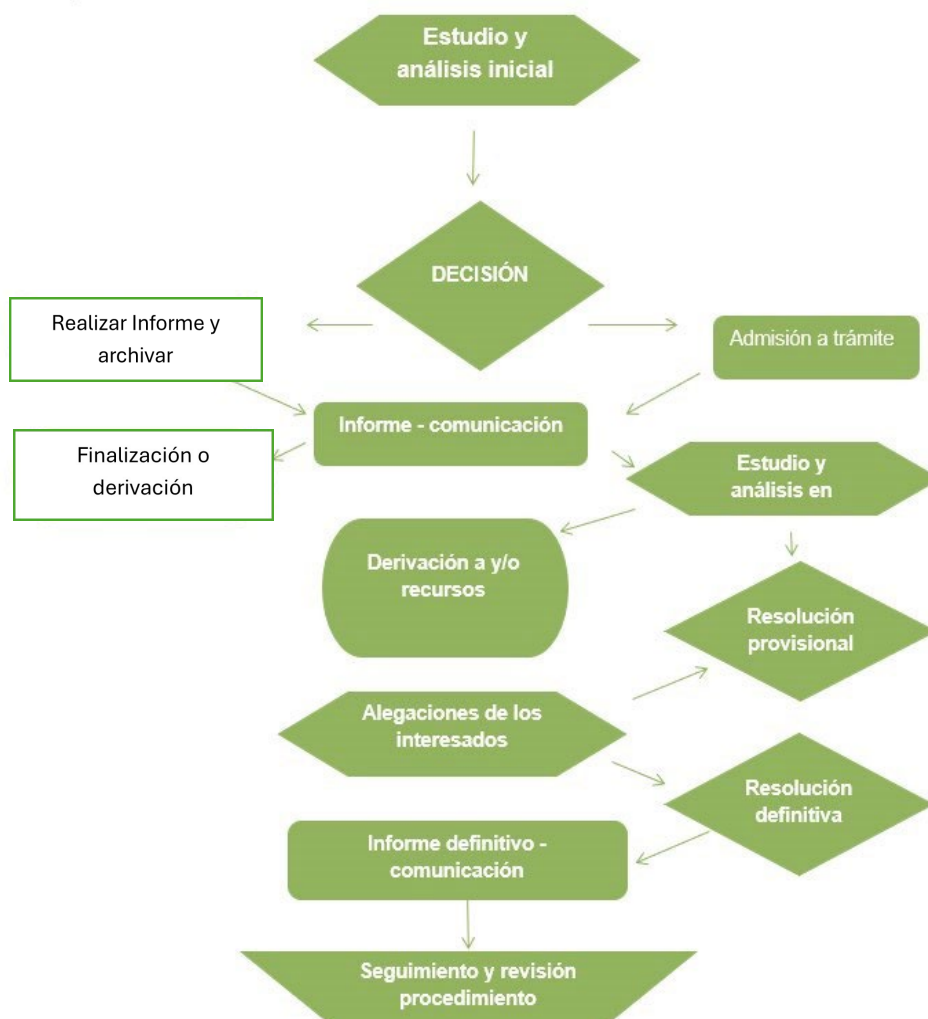
Anualmente se realizará una valoración de la red en su totalidad y de las actuaciones, en particular para recoger los avances en la ejecución y resultados de la misma.

Obj. Generales	Obj. Específicos	Acciones
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:
Sexo:
Correo electrónico:

NIF.:
Teléfono de contacto:

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.
- Otra: _____

Perteneciente a _____

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

Nombre y apellidos:
Sexo:
Correo electrónico:

NIF.:
Teléfono de contacto:

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.
- Otra: _____ Perteneciente 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 _____ del 20__

Fdo. _____

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.





Anexo VI. Documento de Confidencialidad y Declaración Responsable

D./D^a _____ con D.N.I. n^o _____ como miembro de 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 de la UNIA
DECLARO:

Que he recibido información de forma previa, completa y exhaustiva por los órganos competentes de la UNIA de mi obligación de:

- Respetar en todo momento la confidencialidad de todos y cada uno de los datos de carácter personal a los que tenga acceso en el desarrollo de mi actividad como miembro de la mencionada Comisión,
- Realizar un tratamiento adecuado de los mismos conforme al actual marco legal,
- Evitar cualquier conflicto de intereses que pudieran producirse conforme a lo que establece el Código ético de la UNIA,
- Abstenerse en caso de concurrir cualquier causa legalmente prevista. Por todo ello

ME COMPROMETO:

- A guardar el más absoluto sigilo y confidencialidad sobre todos los datos a los que haya podido acceder o haya conocido, directa o indirectamente, en el marco de mi actividad como miembro de la mencionada Comisión. Esta obligación se prolongará de manera indefinida, aunque se cese como miembro de esta Comisión e incluso aunque finalice la relación de empleo, estudio o el nombramiento como cargo de la UNIA
- A tratar tales datos de acuerdo con lo establecido tanto por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 como por la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. En especial, tal manera que:
 - se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas apropiadas («integridad y confidencialidad»).
 - Igualmente, solo procederé a este tratamiento durante el tiempo necesario para los fines legalmente establecidos procediendo a su eliminación en cualquier soporte en el que hubiera podido recibirlos o mantenerlos cuando ya no fueran necesarios como miembro de la mencionada Comisión.
- A evitar cualquier conflicto de intereses que pudieran producirse conforme a lo que establece el Código ético de la UNIA, del mismo modo que me abstendré en caso de concurrir cualquier causa legalmente prevista.
- Finalmente, me comprometo a actuar de acuerdo con las normas de buena práctica en todo contacto con las personas relacionadas con estas actuaciones, respetando su derecho a la intimidad, con plena objetividad e imparcialidad.

Lo que firmo a los efectos oportunos a la fecha de la firma electrónica.

