



BOUNIA NÚMERO 15/2025





SUMARIO

Boletín Número 15

I. Disposiciones y acuerdos

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.

PDF

HTML

IV. Becas, premios y otras ayudas

Resolución Rectoral 191/2025, de 28 de julio, de la Universidad por la que se convocan becas de Doctorado La Rábida, convocatoria 2026, destinadas al estudiantado matriculado en un programa de Doctorado vinculado al Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, y se aprueban las bases para su concesión (Código BDNS: 848884).

PDF

HTML





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, entendiéndose 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 246/2024, 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-yacoso-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_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_d_e_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 desprestigiar 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 homóforo, 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 transfóbico 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 videos 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 abandera 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

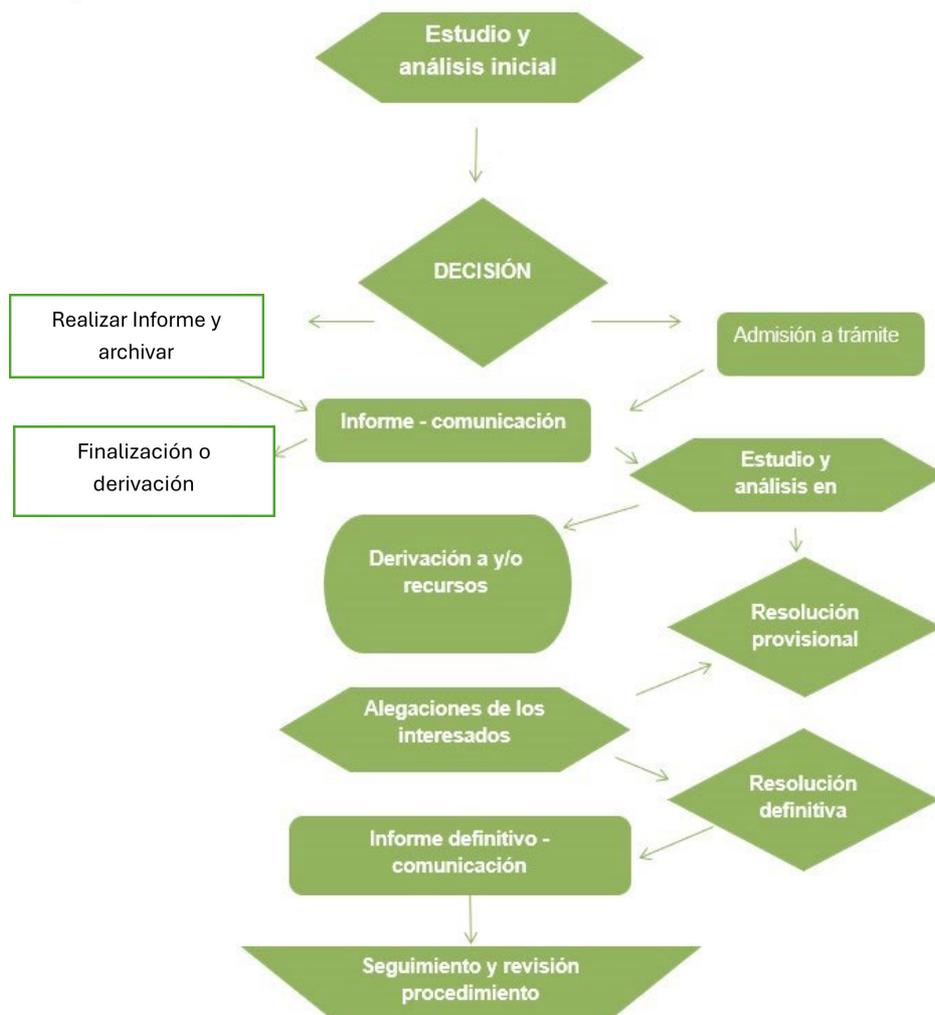
Anualmente se realizará una valoración de la red en su totalidad y de las actuaciones, en particular para recoger los avances en la ejecución y resultados de la misma.

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: _____

Pertenece 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: _____ 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 _____ 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. nº _____ **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.





IV. BECAS, PREMIOS Y OTRAS AYUDAS.

Resolución Rectoral 191/2025, de 28 de julio, de la Universidad Internacional de Andalucía, por la que se convocan becas de Doctorado La Rábida, convocatoria 2026, destinadas al estudiantado matriculado en un programa de Doctorado vinculado al Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, y se aprueban las bases para su concesión. (Código BDNS: 848884).

La Universidad Internacional de Andalucía, en adelante la UNIA, como institución universitaria para la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura, dentro de sus posibilidades presupuestarias y en el marco establecido por el Texto refundido de su Ley de creación, aprobado por el artículo único del Decreto legislativo 2/2013, de 8 de enero, así como en desarrollo de su Planificación Estratégica, ofrece anualmente becas y ayudas al estudio destinadas a permitir y facilitar el desarrollo académico de su alumnado, conforme al texto refundido del Reglamento de Becas y Ayudas al Estudio de la UNIA, aprobado por Acuerdo 3/2024, del Consejo de Gobierno de la UNIA, de 11 de enero de 2024.

En este sentido, el Plan Estratégico de Subvenciones de la UNIA para el período 2025-2027, aprobado por Acuerdo 105/2024, de 28 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, incluye entre sus objetivos "Impulsar la construcción del Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC) a través de la cooperación entre Instituciones de Educación Superior en el nivel de postgrado", recogiendo en la línea 24 Programa MOVILIDAD DE DOCTORADO DEL GUILR de becas o ayudas para los programas de doctorado para el curso académico 2025/2026 que tiene, entre otros, el objetivo de Fortalecimiento de un "Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC), mediante la concesión de Ayudas a la movilidad en Doctorado, destinadas a estudiantes, profesores y egresados de la Universidades americanas del GUILR, para realizar estancias doctorales en universidades andaluzas y en otras Universidades del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida distinta a las andaluzas y a las de su país de origen."

Estas becas se convocan en el ámbito del convenio específico suscrito el 21 de julio de 2025 por la UNIA y el Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida (GUILR) para el desarrollo de un programa entre de ayudas para la movilidad de los estudiantes matriculados en un programa de doctorado vinculado al GUILR, con la intención de contribuir a su formación.

En este contexto, y de acuerdo con el programa de actividades coorganizadas entre la UNIA y el GUILR, se pretende promover la realización de Tesis Doctorales en régimen de cotutela, que constituye una herramienta esencial para incentivar la colaboración científica entre las universidades latinoamericanas y las 10 universidades públicas andaluzas, de forma que a la vez que se impulsa la formación de investigadores y la captación de talento internacional, se fortalece el Espacio Iberoamericano del Conocimiento.





Este programa de becas permite a los doctorandos disfrutar de una experiencia académica enriquecedora y además posicionar a nuestras Universidades como instituciones académicas que atraen talentos en el ámbito científico.

ESTE RECTORADO, a la vista de lo expuesto y en uso de las atribuciones que tiene conferidas

HA RESUELTO

Primero: Convocar ayudas con carácter general, en régimen de concurrencia competitiva, para el estudiantado matriculado en un programa de doctorado vinculado a Universidades del Grupo de Universidades Iberoamericanas la Rábida del continente americano, que deseen realizar estancias doctorales en universidades andaluzas o, en el caso de estar matriculados en un programa de Doctorado de la UNIA, en alguna Universidad del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida distinta de las andaluzas y a su país de origen, en el marco de algún programa de doctorado de dichas universidades en el curso académico 2025-2026, en las siguientes modalidades:

- a) Ayudas de Estancia.
- b) Ayudas de Traslado Internacional.

Segundo: Aprobar las bases de la Convocatoria de Ayudas de movilidad en doctorado, para el curso académico 2025-2026, destinadas a estudiantado matriculado en un programa de doctorado vinculado a Universidades del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, contenidas en el Anexo de esta Resolución.

Tercero: Las ayudas objeto de esta Convocatoria están sujetas a la disponibilidad presupuestaria existente y serán financiadas con cargo a la anualidad 2026 a la aplicación presupuestarias 3017 3000 48299 y número de expediente 2025/0000508 del presupuesto de la Universidad Internacional de Andalucía por una cuantía máxima de ciento diez mil euros (110.000,00 €), en función del número de ayudas que se concedan.

Cuarto: El procedimiento de concesión de las ayudas se considerará iniciado de oficio con la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Universidad Internacional de Andalucía (BOUNIA) (<https://www.unia.es/bounia>).

La publicación de los actos de trámite relativos a la presente convocatoria, incluyendo los listados de admitidas/excluidas y beneficiarias, se realizará en el Tablón de anuncios de la UNIA (TOUNIA) alojado en la página web de la UNIA (<https://www.unia.es/la-unia/tounia>), sirviendo dichas publicaciones de notificación a las interesadas, de acuerdo con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra esta Resolución podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Sr. Rector de la Universidad Internacional de Andalucía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o, alternativamente, recurso contencioso- administrativo





ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, según disponen los artículos 8 y 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

EL RECTOR

José Ignacio García Pérez





ANEXO

BASES DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS A LA MOVILIDAD EN DOCTORADO, PARA EL CURSO ACADÉMICO 2025-2026, DESTINADAS AL ESTUDIANTADO, VINCULADOS AL GRUPO DE UNIVERSIDADES IBEROAMERICANAS LA RÁBIDA.

I. DESTINATARIOS Y OBJETIVOS DE LA CONVOCATORIA.

1. El programa de Becas La Rábida de Doctorado, objeto de la presente convocatoria, está dirigido al estudiantado vinculado a Universidades Iberoamericanas del Grupo La Rábida, que esté en una de estas situaciones:

- a) Tener nacionalidad y residencia en un país Latinoamericano y estar matriculado para el curso 2025-2026 en un Programa de Doctorado de una Universidad Latinoamericana del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida y tener interés en realizar una estancia en una universidad andaluza.
- b) Tener nacionalidad y residencia en un país Latinoamericano, estar matriculado para el curso 2025-2026 en un programa de doctorado de una universidad andaluza perteneciente al Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida y tener interés en realizar una estancia en la universidad andaluza en la que esté matriculado/a.
- c) Estar matriculado para el curso 2025-2026 en un programa de Doctorado de la UNIA con interés en realizar una estancia de Internacionalización en otra Universidad del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida distinta a las andaluzas y a las de su país de origen.

2. Los objetivos de la convocatoria son:

- a) Facilitar al alumnado del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida la realización de estancias doctorales internacionales.
- b) Contribuir al desarrollo de la calidad de los estudios de doctorado en Iberoamérica mejorando la formación del estudiantado en doctorados de excelencia, impulsando los estudios de doctorado en régimen de cotutela.
- c) Fomentar y facilitar las relaciones de cooperación de la Universidad Internacional de Andalucía con instituciones de Educación Superior del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, en materia de doctorado.
- d) Impulsar la construcción del Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC) a través de la cooperación entre Instituciones de Educación Superior en el nivel de postgrado.

II. OBJETO DE LAS AYUDAS.

1. El objeto de las ayudas consistirá en:

- a) **Ayuda de Estancia.** Consistirá en una ayuda de novecientos euros (900 €) por mes completo de estancia o treinta euros diarios (30 €) para fracciones de mes. Las estancias tendrán una duración mínima de dos meses completos y máxima de cuatro.





b) **Ayuda de Traslado Internacional.** Consistirá en una ayuda para el traslado Interoceánico de la persona solicitante, por un importe máximo de mil cuatrocientos euros (1.400 €).

2. La suma de las ayudas concedidas para cada persona beneficiaria no podrá superar la cantidad de cinco mil euros (5.000 €).

III. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS BECAS.

Las Becas a que se refiere la presente Convocatoria, además de lo previsto por ella, se regirán por el texto refundido del Reglamento de Becas y Ayudas al Estudio de la UNIA, aprobado por Acuerdo 3/2024, del Consejo de Gobierno de la UNIA, de 11 de enero de 2024, en adelante Reglamento de Becas, y los preceptos del Reglamento por el que se regulan los procedimientos de gestión de las subvenciones otorgadas por la Universidad Internacional de Andalucía, aprobado por Acuerdo 96/2023, de 14 de diciembre, de su Consejo de Gobierno, los establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en adelante LGS, y en su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como por lo dispuesto en el título VII del texto refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, que resulten de aplicación.

IV. REQUISITOS.

1. Para poder ser beneficiaria de las becas objeto de esta Convocatoria será necesario cumplir, además de los señalados en el apartado 1 de la Base I, los siguientes requisitos:

a) Estar matriculado durante el curso 2025-2026 en un programa de doctorado vinculado a una Universidad perteneciente al Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, con las condiciones establecidas en la Base I

b) Comprometerse a suscribir, por el tiempo de duración de la estancia, un seguro con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento o invalidez permanente por accidente.
- Transporte o repatriación sanitaria de fallecidos, heridos o enfermos.
- Gastos médicos y quirúrgicos, hospitalización por enfermedad o accidente.
- Responsabilidad civil privada.

c) Acreditar su domicilio y país de residencia actual, que no podrá ser España, salvo para la opción de estar matriculado en un programa de doctorado en la UNIA (Base I, apartado 1.c).

d) Aceptación de la dirección de Tesis y presentación de una agenda de trabajo.

e) Que la Universidad de origen y la de destino sean miembros en activo del Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida, estén al día en el pago de las cuotas y tengan en su web el logo del grupo con un vínculo de acceso a la web del Grupo.

2. En todo caso, la estancia deberá iniciarse a partir del 1 de abril de 2026 y finalizar antes del 1 de noviembre de 2026.

3. No podrán obtener la condición de beneficiarias las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la LGS.





V. LIMITACIONES PRESUPUESTARIAS Y RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD.

1. Las ayudas objeto de esta Convocatoria están sujetas a la disponibilidad presupuestaria existente y serán financiadas con cargo a la anualidad de 2026 a la aplicación presupuestaria 3017 3000 48299 y número de expediente 2025/0000508, presupuesto de la Universidad Internacional de Andalucía por una cuantía máxima de ciento diez mil euros (110.000,00 €), en función del número de ayudas que se concedan.
2. Se concederá al menos una ayuda por cada una de las universidades de destino solicitadas, siempre que las solicitudes presentadas cumplan los requisitos exigidos en esta convocatoria.
3. En ningún caso podrán obtener la ayuda más de dos solicitudes que presenten la misma combinación de "Universidad de origen-Universidad de destino".
4. Las ayudas serán incompatibles con la percepción de cualquier otro beneficio que, para la misma finalidad, pueda percibir la persona beneficiaria de otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.
5. Ninguna persona solicitante podrá optar a estas ayudas si ya se percibieron en las convocatorias análogas de los últimos tres años.

VI. PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN.

1. Las ayudas serán concedidas de acuerdo con los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, mediante procedimiento de concurrencia competitiva, conforme a los requisitos y criterios establecidos en esta Convocatoria.
2. La publicación de los actos de trámite relativos a la presente convocatoria, incluyendo los listados de admitidas/excluidas y beneficiarias, se realizará en el Tablón Oficial de la UNIA alojado en la página web de la UNIA (<https://www.unia.es/la-unia/TOUNIA>), sirviendo dichas publicaciones de notificación a las interesadas, de acuerdo con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante LPACAP. Las personas solicitantes serán responsables de estar al corriente en las notificaciones a tal efecto.

VII. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

1. El plazo de presentación de solicitudes se iniciará el día siguiente al de la publicación de la Resolución de convocatoria en el BOUNIA, y permanecerá abierto hasta el 2 de noviembre de 2025 (23:59 Hora oficial España peninsular).
2. Las solicitudes deberán cumplimentarse obligatoriamente en el formulario normalizado establecido al efecto por la UNIA, al que se accederá a través del portal web de la UNIA





(www.unia.es), que deberá ir acompañada de la siguiente documentación, en formato PDF y no exceder 2MB cada uno:

- a) Formulario de solicitud.
- b) Copia del pasaporte.
- c) Resumen del Currículum Vitae de la persona solicitante.
- d) Acreditación de estar matriculado en el curso 2025-2026 en un Programa de Doctorado de una Universidad del GUILR.
- e) Acreditación del país de residencia actual. (Certificado de residencia o documento equivalente).
- f) Carta de aceptación de la universidad donde vaya a realizarse la estancia, en la que se establezcan las fechas de inicio y de finalización y las condiciones de la estancia de investigación.
- g) Carta de referencia firmada por una alta autoridad académica, preferentemente de la persona titular del Rectorado o un Vicerrectorado, de la universidad con la que esté vinculada la persona solicitante.
- h) Plan de actividades del doctorando durante la estancia, visado por la persona titular de la Dirección de la tesis, en el que se justificará la conexión con los objetivos del proyecto de tesis doctoral.
- i) Compromiso firmado (según modelo facilitado) de no recibir otro tipo de ayuda que financie esta actividad y de devolución de lo recibido, en caso de incumplimiento.
- j) En su caso, copia del Convenio de Cotutela general firmado por ambas Universidades o, en su defecto, documentación administrativa probatoria del inicio del procedimiento de la firma del mencionado convenio con fecha anterior a la finalización del plazo de solicitud de la ayuda.

Una vez cumplimentado el formulario, la persona solicitante recibirá un correo electrónico de confirmación de la presentación de la solicitud de beca.

3. No serán admitidas, y serán rechazadas de plano, aquellas solicitudes que no se hayan cumplimentado en el formulario online señalado en el apartado 2 anterior.

4. La cumplimentación de la solicitud en la forma indicada en el apartado 2 anterior, y el correo de confirmación tendrán efectos de presentación y supone la aceptación de estas Bases.

5. La Universidad Internacional de Andalucía, en cualquier momento, podrá comprobar su autenticidad y la veracidad de los datos aportados, así como requerir a la persona solicitante el envío de la documentación original o de la documentación complementaria necesaria.

VIII. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

Los conceptos que se tomarán en consideración a la hora de baremar las solicitudes de ayudas objeto de la presente convocatoria y sus respectivos pesos son los siguientes:

a) Valoración curricular (máximo 3 puntos):

1º. Certificado de Notas del máster de acceso al doctorado (hasta un máximo de 2 puntos)





- Matrícula de Honor: 2 puntos.
- Sobresaliente 1: punto.
- Notable: 0.5 puntos.

2º. Publicaciones con ISBN - 0.2 puntos por publicación hasta un máximo de 1 punto.

b) A quienes presenten un Convenio de Cotutela o documentación administrativa probatoria que se está tramitando con fecha anterior a 2 de noviembre de 2025, se les otorgará 3 puntos.

c) A los doctorandos ligados a un Programa de Doctorado de la UNIA se les otorgarán 2 puntos.

d) Criterios de reparto geográfico: Se otorgará:

1º. A la solicitud con mejor puntuación de cada universidad de destino, 2 puntos.

2º. A la solicitud con la segunda mejor puntuación de cada universidad de destino 1 punto.

3º. A la solicitud con la tercera mejor puntuación de cada Universidad de destino, 0.5 puntos.

IX. COMISIÓN DE BECAS.

1. El estudio y la valoración de las solicitudes de ayudas presentadas y la propuesta de concesión de ayudas corresponde a la Comisión Becas de la UNIA, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 del Reglamento de Becas de la UNIA.

2. La Comisión de Becas, con el apoyo técnico en su caso del personal del Área de Internacionalización y cooperación, realizará la valoración de las solicitudes conforme a los criterios establecidos en la Base VIII de esta Convocatoria.

3. La Comisión de Becas tendrá las competencias recogidas en el artículo 7 del citado Reglamento de Becas, entre las que se encuentran la competencia para la interpretación y, en su caso, resolución de incidencias que puedan resultar de la aplicación de lo preceptuado en la presente Convocatoria y demás normas de aplicación. Igualmente, será competente para aclarar e interpretar las normas de procedimiento en caso de duda.

X. SELECCIÓN Y ADJUDICACIÓN.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Comisión de Becas realizará el estudio las mismas, clasificándolas en atención a la universidad de destino y elaborará y publicará el listado provisional de solicitudes admitidas y excluidas en el TOUNIA (<https://www.unia.es/la-unia/tounia>), indicando la causa de exclusión y concediendo a las personas interesadas un plazo 10 días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación, para la presentación de subsanaciones o alegaciones que tenga por convenientes.

Las alegaciones se presentarán mediante escrito dirigido a la Comisión de Becas a través del correo electrónico v.internacionalizacion@unia.es.

2. Terminado el plazo de subsanación y tras el estudio de la documentación presentada, la Comisión de Becas:





a) Elaborará la propuesta de resolución definitiva de exclusión de las solicitudes que resultan apartadas por no reunir los requisitos establecidos en la convocatoria, con indicación de la causa de exclusión, que será elevada a la persona titular del Rectorado de la UNIA para que adopte la correspondiente Resolución. La Resolución adoptada será publicada en el TOUNIA y contra ella, que pone fin a la vía administrativa, se podrán interponer los recursos que se indican en el apartado 3 de la Base XI.

b) Valorará las solicitudes admitidas conforme a los criterios establecidos en la Base VIII de esta convocatoria y reflejará su deliberación y conclusiones en el acta correspondiente, elaborando la pertinente propuesta de resolución provisional que contendrá las beneficiarias provisionales de las ayudas y, en su caso, la relación ordenada de todas las solicitudes que, cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en esta convocatoria para adquirir la condición de beneficiaria, no hayan sido estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria, con indicación de la puntuación otorgada a cada una de ellas en función de los criterios de valoración previstos.

3. La Comisión hará pública en el TOUNIA la propuesta de resolución provisional, con el contenido indicado en el apartado anterior, concediendo a las interesadas un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación, para presentar alegaciones.

Las alegaciones se presentarán mediante escrito dirigido a la Comisión de Becas a través de la dirección de correo electrónico v.internacionalizacion@unia.es

4. Transcurrido el plazo de alegaciones, una vez valoradas y resueltas, la Comisión de Becas formulará la propuesta de resolución definitiva del procedimiento, que contendrá la persona o personas beneficiarias, con la puntuación otorgada y, en su caso, la relación ordenada de todas las solicitudes que, cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en esta convocatoria para adquirir la condición de beneficiaria, no hayan sido estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria, con indicación de la puntuación otorgada a cada una de ellas en función de los criterios de valoración previstos, así como las excluidas, con indicación de la causa que la motiva.

La propuesta de resolución definitiva será elevada a la persona titular del Rectorado de la UNIA, quien adoptará la correspondiente Resolución.

XI. RESOLUCIÓN.

1. La Resolución del procedimiento estimando o denegando la concesión de las Ayudas será motivada fundamentándose en el cumplimiento, o no, de lo establecido en esta Convocatoria y, en su caso, en la disponibilidad presupuestaria.

2. La Resolución se hará pública en el Boletín Oficial de la Universidad Internacional de Andalucía (BOUNIA), sin perjuicio de su publicación en el portal web de la UNIA: <https://www.unia.es/estudiantes/becas-y-ayudas>.

3. Contra dicha Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular del Rectorado de la Universidad Internacional de Andalucía en el plazo de un mes, contando a partir del día siguiente a su





publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la LPACAP o recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación, según disponen los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

XII. ACEPTACIÓN DE LA AYUDA.

1. Las personas beneficiarias dispondrán de un plazo de 7 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la Resolución definitiva en el BOUNIA, para presentar la aceptación de la ayuda de movilidad o su renuncia.

La aceptación o renuncia se presentará mediante escrito dirigido a la Comisión de Becas a través de la dirección de correo electrónico v.internacionalizacion@unia.es. Dicho escrito contendrá la aceptación expresa de la ayuda obtenida, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Convocatoria y en la Resolución de concesión, y el compromiso de reintegrar a la Universidad Internacional de Andalucía el importe de las Ayudas concedidas en los supuestos establecidos en esta Convocatoria y en la legislación que resulta de aplicación.

2. Si dentro del plazo previsto, la beneficiaria renunciara a la ayuda o no comunicara su aceptación, el Rector podrá acordar, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la ayuda a la solicitante o solicitantes siguientes a aquella en orden de su puntuación, siempre y cuando con la renuncia, se haya liberado crédito suficiente para atender al menos una de las solicitudes denegadas¹.

La Comisión de Becas comunicará esta opción a las interesadas, a fin de que accedan a la propuesta de subvención en el plazo improrrogable de 10 días. Una vez aceptada la propuesta por parte de la solicitante o solicitantes, el Rector dictará el acto de concesión y procederá a su notificación en los términos establecidos.

XIII. PLAZOS Y SENTIDO DEL SILENCIO.

1. El plazo máximo para la resolución de las solicitudes y su notificación será de cuatro meses, y se computará a partir del día siguiente al de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.

Transcurrido dicho plazo, podrán entenderse desestimadas por silencio administrativo aquellas solicitudes presentadas sobre las que no haya recaído o no se haya notificado resolución expresa conforme a lo dispuesto en el artículo 25.1.a) de la LPACAP, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación legal de resolver, según lo dispuesto en el artículo 21 de la citada Ley.

2. El plazo máximo para dictar y notificar la Resolución podrá suspenderse en los casos previstos en el artículo 22.1 de la LPACAP. En cualquier caso, quedará suspendido por el tiempo concedido para la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y

¹ Referidas a las que cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en esta convocatoria para adquirir la condición de beneficiaria, no hayan sido estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria.





otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la publicación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por las solicitantes, o en su defecto, por el transcurso del plazo concedido, al amparo de lo previsto el apartado a) del citado artículo.

XIV. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.

Son obligaciones de las personas beneficiarias de las ayudas:

- a) Aceptar la ayuda concedida y las bases de esta Convocatoria en el plazo y condiciones establecidos en la Base XII.
- b) Realizar la actividad objeto de la ayuda, someterse a las actuaciones de comprobación y seguimiento de esta y, en su caso, cumplir con las obligaciones de reintegro en los términos fijados en esta convocatoria y la normativa de aplicación.
- c) Justificar la realización de la actuación financiada y de las condiciones establecidas conforme a lo dispuesto en la base XVII de esta convocatoria y en la resolución de concesión, así como los logros alcanzados.
- d) Comunicar a la UNIA de forma inmediata y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la subvención concedida al amparo de esta convocatoria, la obtención de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso que financie la actuación financiada, procedente de Administraciones Públicas o de cualquier otro ente público o privado.
- e) Comunicar a la UNIA cualquier circunstancia que altere las condiciones que determinaron el otorgamiento de la ayuda o dificulte el desarrollo de la actuación financiada.
- f) En caso de que el trabajo resultante de la investigación sea publicado, incluir una mención expresa a la concesión de Becas Rábida de Doctorado). Y enviar una copia de la publicación a la UNIA.

XV. REVOCACIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIA.

1. La adjudicación de las ayudas será revocada totalmente, se haya hecho o no uso de ella, si se diese alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Descubrirse que en su concesión concurrió ocultación o falseamiento de datos por parte de la solicitante.
- b) Incompatibilidad con otros beneficios destinados al mismo objeto concedidos por otras personas físicas o jurídicas.
- c) Inhibición manifiesta o cumplimiento negligente de las obligaciones por parte de las beneficiarias.
- d) No destinar la ayuda para la finalidad concedida, entendiéndose como tal la anulación de la matrícula o cualquier otra situación equivalente.
- e) No alcanzar un rendimiento académico adecuado.

2. Las personas beneficiarias que incurran en alguna causa de revocación de estas becas estarán obligadas a reintegrar a la Universidad Internacional de Andalucía las cantidades percibidas, así como sus intereses de demora, sin perjuicio de las acciones legales que ésta pudiera iniciar





3. El importe de las ayudas en ningún caso podrá superar el coste de la actividad subvencionada, procediendo, en su caso, el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente.

4. Será la persona titular del Vicerrectorado que tenga asignada entre sus competencias la gestión de estas becas, quien iniciará el expediente de revocación, dando audiencia a la persona interesada. Una vez oídas las alegaciones de ésta, el Vicerrectorado remitirá el correspondiente informe a la Comisión de Becas, la cual elevará al Rector, la Propuesta de Resolución para su consideración. El Rector adoptará la correspondiente Resolución que se notificará a la persona interesada.

XVI. MATERIALIZACIÓN DE LA BECA.

La materialización de la ayuda tendrá su efecto de la siguiente forma:

a) La **Ayuda de estancia** se abonará por la UNIA en dos pagos,

1º. El primero, por un 70% de la ayuda concedida por este concepto, al inicio de la estancia, previa presentación de los siguientes documentos:

i) Copia del Pasaporte en la que se vea la página de sellado de entrada en el país de realización de la estancia.

ii) Certificado de titularidad bancaria de la cuenta dónde se realizará el ingreso, con código Swift y/o IBAN.

iii) Certificado, firmado por la institución o autoridad académica de destino, en el que se indique la fecha en la que ha iniciado la estancia.

iv) Póliza de contratación del seguro al que hace referencia la Base IV letra b.

El plazo límite para el envío de esta documentación será de dos semanas desde la fecha de inicio de la estancia.

2º. El segundo, por el 30% restante, una vez finalizada la estancia y presentados los documentos justificativos con el contenido y la forma indicados en la base XVII.

b) La **ayuda por Traslado Internacional** se hará efectiva en su totalidad por la UNIA, mediante transferencia bancaria a una cuenta de la que sea titular la persona beneficiaria (salvo que la UNIA excepcionalmente autorice por escrito otras opciones), previa presentación de la documentación indicada en el apartado anterior.

XVII. JUSTIFICACIÓN DE LA BECA CONCEDIDA.

1. Respecto de la ayuda a la estancia, en el plazo de un mes desde su finalización se presentará:

a) Certificación de la estancia realizada, acreditada por el centro en el que se ha realizado, firmada por la institución o autoridad académica de destino, en la que se indique la fecha en la que ha iniciado la estancia.





b) Memoria de la actividad realizada, visada por el director de la tesis doctoral y por la persona que haya tutelado la estancia en el centro de destino, con mención expresa del grado de consecución de los objetivos previstos en la solicitud.

2. Respecto de la ayuda de traslado internacional, se justificará conforme a la documentación aportada para su pago tal como se establece en la base XVI.

XVIII. MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 19 de la LGS, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión. En todo caso, procederá dicha modificación cuando se produzca la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

2. Siempre que no se altere la finalidad de la ayuda concedida, en caso de que surgiera alguna eventualidad que dificulte o altere su desarrollo tal y como fue aprobada, la beneficiaria quedará obligada a comunicarlo a la UNIA mediante solicitud de modificación.

3. La modificación, en ningún caso podrá variar el destino o finalidad de la Ayuda, alterar la actividad para la que se solicita, ni elevar la cuantía obtenida que figura en la Resolución de concesión. ni podrá afectar a aquellos aspectos propuestos que fueron razón de su concreto otorgamiento.

4. La solicitud de modificación, en la que consten las circunstancias causantes, deberá estar suficientemente justificada y se presentará de forma inmediata a la aparición de las circunstancias que la motiven.

5. Será la persona titular del Vicerrectorado que tenga asignada entre sus competencias la gestión de estas ayudas, quien, a la vista de la documentación aportada, solicite su aclaración o subsanación, concediendo para ello un plazo de 10 días hábiles. Analizadas las circunstancias remitirá el correspondiente informe a la Comisión de Becas, la cual elevará al Rector, para su consideración y firma, la Propuesta de Resolución oportuna. La Resolución adoptada se notificará a la interesada.

XIX. PROTECCIÓN DE DATOS.

1. En el marco establecido por Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD en adelante), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de Protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales la UNIA se compromete a que los datos personales comunicados por los interesados sean: tratados de manera lícita, leal y transparente, en relación con la finalidad específica para la que fueron comunicados por el interesado, excluyendo cualquier tratamiento ulterior con fines incompatibles y respetando los principios de minimización y exactitud de los mismos.





2. La UNIA se compromete igualmente a mantener estos mismos datos exclusivamente durante el tiempo estrictamente necesario para los fines para los que fueron comunicados, con las salvedades en su caso establecidas en el artículo 5.1 y demás normas concordantes del RGPD.

3. Igualmente, la UNIA se compromete a garantizar 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 técnicas u organizativas apropiadas.

4. Las personas interesadas serán informadas de forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo de los elementos señalados especialmente en el artículo 13 RGPD y de los derechos que le corresponden en relación con los artículos 15 y siguientes del RGPD.

XX. CARÁCTER SUPLETORIO Y UTILIZACIÓN DEL MASCULINO COMO GÉNERO NO MARCADO.

Todas las referencias de esta Resolución que utilizan la forma del masculino genérico o no marcado se entenderán aplicables a cualquier persona con independencia de su género.

