



BOUNIA NÚMERO 5/2023

un
i **Universidad**
Internacional
de Andalucía
A



@UNIAuniversidad



UNIAAndalucia



uniauniversidad

www.unia.es

SUMARIO

Boletín Número 5

I. Disposiciones y acuerdos

Acuerdo 9/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba la modificación del Código Ético.

[PDF](#) [HTML](#)

Acuerdo 10/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

[PDF](#) [HTML](#)

Acuerdo 11/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueban las Normas de Convivencia de la Universidad Internacional de Andalucía.

[PDF](#) [HTML](#)

Acuerdo 14/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba la modificación menor del Plan Estratégico de Subvenciones y del Anexo II- Líneas de Subvenciones del ejercicio 2023.

[PDF](#) [HTML](#)

Acuerdo 15/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Plan anual de Control Interno ejercicio 2023.

[PDF](#) . [HTML](#)

I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 9/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba la modificación del Código Ético.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba la modificación del Código Ético.

ANEXO

CÓDIGO ÉTICO DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA FEBRERO de 2023

(Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, el 15 de junio de 2022 y modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, el 22 de Febrero de 2023)

PREÁMBULO

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) es una institución pública concebida como instrumento de apoyo a la formación, la cultura y la investigación de la comunidad autónoma andaluza. Sus señas de identidad ponen de manifiesto su colaboración con el sistema universitario andaluz y el enlace con el entorno internacional, en particular, con la Comunidad Iberoamericana, los países del Norte de África, así como con los Estados de la Unión Europea.

Según sus Estatutos, los principios rectores de la Universidad Internacional de Andalucía son los de legalidad, libertad académica, participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control e igualdad entre mujeres y hombres.

La Universidad Internacional de Andalucía fomentará la calidad y la excelencia en sus actividades, velará por la comunicación con la sociedad, la transparencia informativa y la rendición de cuentas como principios básicos de su responsabilidad social.

Estos mismos principios rectores exigen que, en todas sus normas y actuaciones, la Universidad Internacional de Andalucía vele porque no se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.



De ahí que la Universidad Internacional de Andalucía deba también 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, al respeto de la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental.

No obstante, y en el marco del compromiso ético que se recoge en su Decálogo de Responsabilidad social, la UNIA no se conforma solo con asumir estos fines y cumplir con obligaciones marcadas por la legalidad vigente. Dando un paso más allá, desea asumir expresamente, un conjunto de valores y principios éticos inherentes a toda su actividad, que la identifiquen como una universidad que aspira a ser ejemplo de comportamiento ético responsable, mediante una gestión pública cercana y transparente, que dé respuesta a las necesidades de la sociedad y que tenga en la calidad, la excelencia y la innovación sus principales señas de identidad.

Por todo ello, y partiendo de los principios rectores que se definen en sus Estatutos, de los valores asumidos en su Plan Estratégico 2021/24, de la expresa asunción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y del [Decálogo de Responsabilidad Social de la UNIA](#), se ha consensuado el presente Código Ético en el que se plasman los valores compartidos que deben ser conocidos y respetados en su actividad diaria por cada miembro de esta Universidad.

NATURALEZA

El presente código ético recoge el conjunto consensuado de principios y valores que definen y caracterizan a la Universidad Internacional de Andalucía y que deben guiar y orientar la conducta y el comportamiento de todos sus miembros en su actividad diaria e institucional.

Este Código articula el compromiso de cada uno de los sujetos que la integran, y, por tanto, de la propia Institución, de incorporar en su actividad los principios y valores que forman parte de la cultura e identidad de nuestra universidad, conformando nuestro compromiso con los derechos humanos, los valores universitarios, y con los más altos estándares de conducta ética en todas y cada una de nuestras actuaciones.

Los principios que se recogen no deben entenderse como normas sancionadoras sino como instrumentos fundamentalmente orientadores, dirigidos a mejorar la convivencia e incrementar la calidad de vida de todas las personas que de una u otra forma mantienen relación con la UNIA. Se anima a toda su comunidad y a las entidades y personas que colaboran con ella a hacer suyos estos principios y a trabajar para su implementación en todas las actividades de la Universidad.

Este Código tiene la consideración de norma básica y puede ser complementado por códigos específicos o sectoriales que se puedan aprobar para colectivos específicos.

Cada miembro de la comunidad universitaria debe denunciar las sospechas de violaciones de este Código y/o políticas y procedimientos de la Universidad que vulneren



alguno de los principios recogidos en el mismo. A tal fin se articularán los procedimientos y canales de denuncia necesarios, garantizando en todo caso la confidencialidad y seguridad jurídica para todos los implicados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código ético es de carácter universal y, por tanto, resulta de aplicación a todas las personas que componen nuestra comunidad universitaria y en todos y cada uno de sus ámbitos, actividades y actuaciones.

De este modo, está sujeto a este código cada miembro de nuestra comunidad y, entre otros, el equipo de gobierno, los directores de secretariado, el personal docente e investigador, el alumnado y el personal de administración y servicios.

Igualmente, este código será de aplicación en toda la actividad de la UNIA y, en especial, a los ámbitos y actuaciones de docencia, formación, publicaciones, comunicación y divulgación, extensión cultural y científica, comunicación, gestión, administración y servicios, entre otros.

Este Código será de obligado cumplimiento por las empresas, entidades públicas o privadas y las personas ajenas a la Universidad que presten servicios a la misma o contraten la realización de obras y/o suministros.

VALORES ÉTICOS DE LA UNIA

Teniendo presente lo expuesto hasta ahora, la UNIA asume como sus valores y principios éticos los siguientes:

1. Buen gobierno, transparencia y responsabilidad institucional

Todos los miembros de la Universidad, y especialmente quienes ejerzan funciones de gobierno deberán desarrollar sus servicios con absoluto respeto a los principios de integridad y honestidad, actuando personal y profesionalmente con veracidad y transparencia y evitando actitudes de abuso de poder, falsedad o engaño.

En especial se promoverá y garantizará la utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos, del mismo modo que se cumplirán las reglas que permitan un buen gobierno de la entidad, evitando posibles conflictos de intereses, primando únicamente el interés de la Universidad y de la sociedad en su conjunto. Los órganos de gobierno, los cargos unipersonales, quienes forman parte de los órganos colegiados de la universidad, y los responsables de unidades, servicios, o sedes, actuarán de forma modélica, atendiendo a los principios éticos establecidos en este código, más allá de la sujeción normativa y legal que les corresponda. Para ello, perseguirán el cumplimiento de los intereses generales, ejercerán su autoridad de forma justa y transparente, haciendo un uso adecuado y eficaz de los recursos, y serán diligentes, equitativos y precisos en el desarrollo de sus actuaciones y en la toma de decisiones y acuerdos.



Las personas que ejerzan cargos de dirección deberán responder e informar de manera periódica, dialogante y respetuosa sobre su desempeño institucional y usarán en todo momento los documentos de trabajo y la información a su alcance para fines exclusivamente institucionales, manteniendo la debida reserva y confidencialidad.

La actuación ética de quienes tienen alguna responsabilidad en el gobierno y dirección de la UNIA supone la asunción de responsabilidades ante la comunidad universitaria en su conjunto, tanto en las decisiones adoptadas unipersonalmente como en aquellas otras que hayan sido tomadas colegiadamente y en las que hayan participado. En especial, se potenciará la máxima transparencia.

Pero el compromiso con el gobierno eficaz, la transparencia y la responsabilidad no se limita a los máximos responsables, sino que todo el personal de la UNIA velará por la mejora de la institución trabajando de forma comprometida y leal en el logro de sus objetivos y finalidades y fomentando su funcionamiento democrático y eficiente.

2. Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas

Todos los miembros de la UNIA están obligados al más pleno respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas. Así, quienes forman parte de la comunidad universitaria deberán guiar su conducta por el respeto de los derechos humanos y los principios de libertad y justicia, como manifestación de su compromiso con la sociedad.

El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables son principios básicos que inspiran y deben respetarse en cualquier actuación de los miembros de la comunidad universitaria que la componen y, obviamente, en cualquier actividad de la UNIA como institución.

Por ello no será admisible ningún comportamiento que atente contra la dignidad humana y, en especial, cualquier conducta discriminatoria, que vulnere los derechos fundamentales de los demás. La UNIA como entidad, y todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria realizarán cuantas acciones de promoción, concienciación, información y respuesta sean necesarias para la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De este modo, quienes forman parte de la comunidad universitaria UNIA observarán un especial respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad, actuando contra cualquier situación de discriminación y acoso, y denunciando todo tipo de comportamiento contrario al respeto de la diversidad personal y funcional.

La conducta ajustada a las normas democráticas y estatutarias debe suponer siempre el pleno respeto de la diferencia y la aceptación de la discrepancia en las relaciones interpersonales en la Universidad. A su vez, la UNIA velará por el respeto a la igual



dignidad de todas las personas, y la libertad religiosa e ideológica de todos los miembros de la comunidad universitaria.

3. Igualdad de oportunidades

La UNIA potenciará el desarrollo de planes, programas y ayudas que garanticen el acceso a la formación universitaria por parte de toda aquella persona que lo desee, garantizando así la igualdad de oportunidades.

Igualmente, se favorecerán todas las acciones que permitan promover los principios de equidad en las relaciones dentro de la UNIA, garantizando la igualdad en el trato, las relaciones igualitarias y justas en el trabajo, y la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

La UNIA, a través del Personal de Administración y Servicios que desarrolla su labor en la misma, propiciará en su gestión el ejercicio de prácticas igualitarias y el uso de un lenguaje inclusivo, oponiéndose especialmente –en todos los ámbitos de actuación de la Universidad– al acoso sexual en todos los contextos en los que la UNIA esté presente. Además, desde la [Unidad de Igualdad](#), se prestará el apoyo necesario a las personas que sufran comportamientos de discriminación o acoso por razones de sexo, y se implantarán medidas para la consecución de la plena igualdad de mujeres y hombres.

La comunidad UNIA prestará especial atención a la plena accesibilidad a nuestras instalaciones de quienes presenten dificultades de acceso, y se promoverán las medidas necesarias para la eliminación de las barreras y obstáculos a la movilidad. Igualmente, se garantizará la plena integración de las personas con diversidad funcional, facilitando sus posibilidades de participación y comunicación en la vida universitaria.

Las normas de convivencia contemplarán medidas específicas para prevenir cualquier forma de violencia, acoso sexual, o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Integridad y honestidad de toda la comunidad UNIA

En consonancia con la Recomendación de la OCDE (2017), la integridad pública se define como “la alineación consistente y la adhesión a valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”.

En este sentido, la integridad y honestidad son valores sustantivos y primarios para todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria que componen la UNIA.

Los miembros de la comunidad universitaria velarán por el buen nombre de la UNIA, distinguiendo en todo momento aquellas situaciones en las que se actúa a título personal



de aquellas en las que se actúa en representación de la Universidad o en calidad de miembro de la comunidad universitaria.

Los miembros de la comunidad universitaria, dentro de su libertad de expresión, harán un uso respetuoso de las redes sociales, así como del resto de medios de comunicación, interacción o participación universitarios. En ningún caso se debe hacer un uso no autorizado de la imagen de los miembros de la comunidad universitaria, especialmente si dicha imagen se ha extraído de fuentes universitarias.

La UNIA promoverá en todo caso el respeto y un uso no discriminatorio ni violento de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.

Toda la comunidad universitaria promoverá la utilización y conservación de los bienes y recursos de la universidad de acuerdo con su función de servicio público.

Se administrarán y utilizarán los recursos de la UNIA de forma adecuada, racional y eficaz atendiendo a las necesidades reales y siguiendo los principios de sobriedad, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas. En especial, no se utilizará la información y los datos que afecten a la intimidad, los derechos económicos de las personas o a cualquier otra información confidencial de la universidad con fines privados, ni se harán públicos indebidamente. Este deber ha de mantenerse durante y después de haber prestado el servicio, incluso después de finalizar la vinculación con la universidad.

La actividad formativa se realizará en todo momento de forma transparente, responsable y leal. Se procurará la formación científica y humana del estudiantado, absteniéndose de transmitir dogmas contrarios a la cultura democrática y de paz o a los derechos fundamentales, y promoviendo el pensamiento crítico como un valor central en la actividad docente universitaria, en el marco de la libertad de cátedra.

El profesorado realizará las adaptaciones precisas requeridas por el alumnado con diversidad funcional u otras necesidades de aprendizaje.

Se rechazará y denunciará cualquier actuación que represente un fraude académico o que permita obtener injustamente beneficios tales como el plagio, la suplantación de identidad, la falsedad documental, o la copia y el engaño en cualquier tipo de prueba de selección o evaluación.

El docente deberá respetar siempre y en todo caso la debida dignidad del alumnado y sus derechos fundamentales. Por su parte el alumnado deberá respetar a los docentes y asumir y cumplir las instrucciones que, en el ejercicio de sus funciones, aquellos les impartan. Igualmente, cualquier actividad investigadora desarrollada en UNIA se llevará a cabo de forma ética y bajo parámetros de responsabilidad y objetividad.

5. Libertad de expresión, libertad académica y participación democrática

La UNIA aspira a ser un espacio académico libre y crítico en todos los ámbitos de actuación. Para ello buscará y apoyará la argumentación racional y el diálogo respetuoso,



riguroso y veraz, tratando a todos los miembros de la comunidad universitaria con consideración, amabilidad, justicia y respeto por sus derechos.

Igualmente, se garantizará en el ámbito universitario los derechos de reunión, asociación, manifestación y huelga constitucionalmente reconocidos. Del mismo modo se promoverá el libre derecho a la participación democrática en los procesos electorales de la universidad, mediante sistemas que garanticen su carácter periódico, el sufragio libre y universal, así como el derecho a la igualdad de oportunidades para formar parte de ellos, evitando cualquier tipo de presión, actuación o acuerdo previo por parte de personas o colectivos que impidan la libertad de candidaturas.

En el ámbito de la docencia esa libertad debe ejercerse con el límite de los derechos fundamentales y de la legalidad vigente, con objetividad y rigor científico, y con criterios razonables que excluyan la arbitrariedad y la falta de rigor académico.

Por ello, la UNIA reconoce y protegerá tanto el derecho de libertad de cátedra como el derecho a la producción científica, técnica, humanística y artística, y el derecho de todas las personas a expresarse y participar libremente, en especial del alumnado.

6. Excelencia académica, calidad en la gestión e innovación

Cada miembro de la comunidad universitaria desarrollará su labor buscando la mayor excelencia académica, la máxima calidad en la gestión y la innovación constante, garantizando que el conjunto de servicios prestados por parte de la Universidad a la sociedad sea de excelencia.

El personal que desarrolla su labor en la UNIA velará por la calidad y la mejora continua de los procesos en los que participa, de su evaluación y de las actividades de gestión en general. Para ello utilizará los procedimientos e instrumentos de evaluación de calidad aprobados por la UNIA, y colaborará activamente en la mejora continua de los mismos.

Desde la UNIA se promoverá la calidad de vida entre las personas de la comunidad universitaria, favoreciendo un clima de confianza y colaboración laboral, y reforzando la participación activa del personal para el desarrollo de sus competencias profesionales, a los fines de ofrecer servicios de excelencia académica. Se favorecerá una cultura de mejora de la gestión pública orientada a generar vocación de servicio en el personal de nuestra Universidad, a los fines de lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de la UNIA, con óptima calidad y asumiendo la responsabilidad social a la que la Universidad está comprometida.

El alumnado de la UNIA desempeñará la labor estudiantil propia de su condición universitaria, integrándose plenamente en programas y proyectos de formación, atendiendo a los derechos y deberes que se deriven de ellos, propiciando el correcto desarrollo de las actividades académicas, en un marco de convivencia, respeto y tolerancia.



El profesorado, de igual manera, velará por la óptima calidad de los servicios y por el cumplimiento de los protocolos de calidad y evaluación de la docencia, de acuerdo con el modelo educativo de nuestra Universidad, el cual fomenta la participación activa de todas las partes, incluyendo al estudiantado, en tareas de evaluación. Se utilizarán, para ello, instrumentos de evaluación de calidad, cuya eficacia ha resultado previamente verificada y contrastada.

7. Adaptación a las necesidades del entorno y colaboración con el tejido económico, social y cultural

La actividad de la UNIA deberá responder con celeridad, calidad e innovación a las necesidades que detecte en su entorno, fomentando la colaboración con el resto de agentes económicos y sociales, y potenciando la cultura y sus manifestaciones en nuestra sociedad.

La UNIA asumirá su compromiso social a partir del ofrecimiento de servicios educativos y culturales, siguiendo los principios de la ética y el buen gobierno, respetando la equidad social, la igualdad y la participación social, a los fines de promover valores ciudadanos que impulsen el bienestar de la comunidad.

Quienes forman parte de la comunidad universitaria establecerán, en el ámbito de sus competencias, las alianzas necesarias con agentes e instituciones del entorno social y productivo, a fin de contribuir con la transformación social, económica y cultural de la sociedad.

La UNIA ejercerá su responsabilidad social a través del diálogo permanente con los grupos de interés, a partir de una gestión basada en la transparencia, la eficiencia y la eficacia, de modo que pueda asumir sus compromisos con el entorno social y empresarial, demostrando su vocación de servicio a la comunidad.

La Universidad mantendrá su firme disposición hacia el ámbito internacional en materia de cooperación universitaria al desarrollo, con especial énfasis en la cooperación solidaria y en la gestión de alianzas para la colaboración interuniversitaria.

8. Sostenibilidad y responsabilidad social

Cada persona de la comunidad universitaria deberá, en el ejercicio de sus actividades y funciones, adoptar actitudes de respeto al medioambiente, que se vean reflejadas en un uso racional y equilibrado de los recursos disponibles en los ambientes de trabajo. Asimismo, todas las personas deberán relacionarse entre unas y otras de manera armónica y respetuosa, fomentando un clima de convivencia que garantice el bienestar.

La Universidad, de acuerdo con los compromisos asumidos en materia de responsabilidad social, tendrá a su cargo la promoción de valores académicos, sociales, económicos y medioambientales, así como la implementación de acciones tendentes al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el marco de la Agenda 2030.



BOUNIA Núm. 5/2023

La UNIA y su equipo de gobierno apoyarán la provisión de servicios que, como Universidad pública, debe ofrecer a la sociedad, así como también velará por el correcto cumplimiento de todas las actividades académicas y el fomento de iniciativas que tengan el propósito de caminar hacia la sostenibilidad, entendiendo ésta como un proceso mediante el cual se considera el bienestar de la comunidad, satisfaciendo las necesidades del presente y de futuras generaciones.

Las personas que forman parte de la comunidad universitaria impulsarán, en sus ámbitos de actuación, la transición ecológica en sus distintos espacios y Sedes, velando por el mantenimiento y el uso eficiente, responsable y sostenible de los recursos de la UNIA, cuyo uso se destinará a fines exclusivamente institucionales.

Cada miembro de la UNIA respetará activamente y hará un buen uso del patrimonio de la Universidad, cuidando su conservación y buen estado, garantizando la eficiencia en el uso de la energía, el agua y demás recursos necesarios para el correcto funcionamiento, respetando la sostenibilidad del proyecto universitario.

Igualmente, como institución de educación superior, la UNIA y su equipo de gobierno estarán comprometidos con el apoyo a los sectores más desfavorecidos, reforzando acciones tendentes a la cooperación y a la solidaridad, de acuerdo con los principios de justicia social, igualdad y tolerancia.

En este sentido, quienes forman parte de la comunidad universitaria aplicarán, en todas las decisiones que afecten a proveedores, proveedoras, usuarias y usuarios de los servicios y las instalaciones universitarias, los principios de responsabilidad social y medioambiental que garanticen la aplicación de los valores del presente código ético.

La Universidad se comprometerá a asegurar la salud de todas las personas de la comunidad universitaria a través de la planificación, desarrollo e implantación de protocolos y medidas de protección y cuidados que fomenten el bienestar y mejoren la calidad de vida de todos y cada uno de sus miembros. De igual forma, la comunidad educativa y el personal se comprometerán a asumir individual y colectivamente sus responsabilidades sanitarias, colaborando entre todas las partes para mantener un ambiente plenamente saludable.

APROBACIÓN, SEGUIMIENTO Y MODIFICACIONES

La aprobación y modificación del presente código ético corresponde al máximo órgano de decisión de la Universidad, su Consejo de Gobierno, previa revisión por parte del Comité de Responsabilidad social de la UNIA (CRSU). Su publicación, así como las modificaciones que se produjesen se realizarán en el Boletín Oficial de la UNIA.

Igualmente se informará del mismo mediante el uso de las redes sociales y de las posibles listas de correos electrónicos a todos aquellos miembros de la comunidad universitaria que tengan acceso a los mismos.





BOUNIA Núm. 5/2023

El contenido de este código estará fácilmente disponible tanto en el portal web de la UNIA ([Responsabilidad social](#)) como en la sede electrónica de la misma.

Toda modificación de este Código ético deberá ser previamente consultada con los representantes de los distintos grupos de interés presentes en la UNIA y, en especial, con la representación del alumnado y del personal.

La UNIA anima a toda su comunidad y a las entidades y personas que colaboran con ella a hacer suyos estos principios y a trabajar para hacerlos realidad cada día.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 10/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba el Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO MORAL Y DISCRIMINATORIO EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

1. Introducción y justificación

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA en adelante) es una Institución de derecho público a la que corresponde la gestión del servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación, según se establece en el texto refundido de su Ley de creación, aprobado por Decreto Legislativo 2/2013 de 8 de enero, así como en sus propios Estatutos, aprobados por el artículo único del Decreto 236/2011, de 12 de julio.

Entre los principios rectores de nuestra institución se encuentran, tal y como se definen en el artículo 4 de los mencionados Estatutos, la igualdad entre mujeres y hombres; la vigilancia para evitar discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, así como, finalmente, el establecimiento de 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 esta misma línea, el Código Ético de la UNIA, aprobado por Acuerdo 45/2022, del Consejo de Gobierno, de 15 de junio de 2022 (BOUNIA núm. 9, de 23 de junio de 2022), establece el absoluto compromiso de esta institución con el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas de todos los miembros de la Comunidad



Universitaria (CU en adelante), destacando, por ejemplo, lo inadmisibles de cualquier comportamiento que atente contra la dignidad humana y, en especial, de cualquier conducta discriminatoria o que vulnere los derechos fundamentales de los demás. De ahí que este mismo Código destaque que: "quienes forman parte de la comunidad universitaria UNIA observarán un especial respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad, actuando contra cualquier situación de discriminación y acoso, y denunciando todo tipo de comportamiento contrario al respeto de la diversidad personal y funcional".

En este contexto, el artículo 3 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, establece expresamente -en la senda desarrollada posteriormente por el artículo 13 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación-, que las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas, aplicables a toda la Comunidad Universitaria, incluirán medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación y el acoso, al menos ante las causas señaladas en el apartado 2 de ese mismo artículo; esto es, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La UNIA dispone ya de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7 de 5 de octubre de 2021).

No obstante, la extensión de este nuevo mandato del legislador, unido al deseo de articular un procedimiento que garantice la seguridad y salud de toda la comunidad universitaria frente a situaciones de posible acoso moral, aun sin causa discriminatoria, aconsejan la redacción de este nuevo Protocolo, complementario del anterior.

Dado el carácter transversal del mismo, que abarca situaciones no solo de empleo, sino también de educación, cultura, deporte y, en general, extensión universitaria, se han tenido en cuenta entre otros, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; la Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria; el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia; el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de



29 de noviembre; el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso del año 2019; la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, así como otras múltiples directivas y reglamentos comunitarios, normas autonómicas y Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Objeto y naturaleza

El presente Protocolo ofrece protección frente a cualquier conducta constitutiva de acoso moral o discriminatorio que quede fuera del ámbito de aplicación del Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA antes señalado (Acuerdo 61/2021).

El presente Protocolo para la prevención y gestión del acoso en la UNIA tiene como objetivos:

1. Establecer una Política clara, al máximo nivel de decisión, de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia, acoso o discriminación para toda la CU, independientemente del perfil laboral, académico o jerárquico de donde provengan.

2. Prevenir cualquier posible conducta constitutiva de acoso discriminatorio o moral entre la CU mediante medidas preventivas, especialmente a través de la difusión de buenas prácticas, acciones formativas y de sensibilización para dar a conocer y evitar el desarrollo de dicho tipo de conductas con la finalidad de contribuir de forma efectiva a una sociedad saludable, sostenible y responsable.

3. Por otra parte, y finalmente, establecer un canal de denuncias y un procedimiento de gestión de las mismas ante posibles conductas constitutivas de acoso sufridas por cualquier miembro de la CU. Y ello con la finalidad de dar una cobertura integral y temprana, que logre erradicar este tipo de conductas desde el origen.

Este Protocolo constituye una herramienta clave para garantizar la integridad física y moral, respeto, igualdad, no discriminación y trato digno de la CU.

3. Declaración de principios

En línea con lo establecido en las normas mencionadas en el primer punto de este Protocolo, así como con lo establecido tanto en el Código Ético como en las Normas de Convivencia de la UNIA, esta Universidad reconoce su responsabilidad para promover un entorno académico y de trabajo libre de posibles conductas constitutivas de violencia, acoso y cualquier tipo de discriminación para toda la CU, estableciendo los siguientes compromisos:

1. Garantizar el derecho de todo miembro de la CU para ser tratado con dignidad y respeto en todos los ámbitos y actuaciones universitarios.



BOUNIA Núm. 5/2023

2. Adoptar una postura proactiva para integrar el Protocolo en el sistema de gestión de la UNIA y aplicar medidas preventivas primarias, a través de la sensibilización y formación, que permitan prevenir en el origen las conductas constitutivas de acoso moral o discriminatorio.
3. Velar por la correcta implantación y efectividad del presente Protocolo aplicando las medidas preventivas que deriven del mismo.
4. Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento para, en su caso, fortalecer o mejorar el Protocolo actual.
5. Velar porque las posibles víctimas tengan acceso a medidas de protección, apoyo y reparación con total garantía de confidencialidad.
6. Diseñar las posibles medidas a implantar.
7. Garantizar la protección eficaz en seguridad y salud, prestando especial atención a los riesgos psicosociales.
8. Fomentar la debida participación y consulta a los órganos de representación de las personas trabajadoras y el resto de la CU, en especial la Comisión de Convivencia.
9. Realizar el seguimiento de las medidas implementadas en la gestión de los casos de acoso moral o discriminatorio.
10. Proporcionar la debida capacitación, formación e información necesaria sobre los riesgos de violencia, acoso y discriminación a las personas referentes de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso (CEIPA en adelante), así como las medidas preventivas a aplicar.
11. Desplegar todas las acciones de comunicación necesarias para difundir y sensibilizar a la CU sobre la necesidad de respetar el presente Protocolo.

4. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo tendrá como ámbito subjetivo de aplicación el establecido a nivel personal, funcional y locativamente por las Normas de Convivencia de la UNIA, según se dispone en el artículo 2 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. En este sentido, será de aplicación a toda la CU, quedando expresamente incluidos en ella, al menos, el Personal de Administración y Servicios (PAS), el profesorado en cualquiera de sus modalidades, las personas becarias o en formación, el equipo directivo, directores de cátedras o de centros especializados de la UNIA, el personal de las empresas externas de servicios que presten sus servicios en la UNIA, las personas trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal que pudieran prestar servicios en las sedes o actividades de la UNIA, el estudiantado, el voluntariado, las personas que participen en los procesos de selección, las personas trabajadoras autónomas que



presten algún tipo de servicio en la UNIA, profesorado visitante, y en general cualquier persona que mantenga algún tipo de vinculación con la UNIA en el marco de sus actividades.

Será de aplicación para aquellas conductas constitutivas de acoso moral y discriminatorio que se produzcan en cualquier sede, lugar de trabajo, espacio o actividad de la UNIA, en los desplazamientos o trayectos que se realicen, ya sea en un espacio físico o de manera virtual.

5. Definiciones

Cabe distinguir entre las conductas susceptibles de ser interpretadas y sancionadas bajo el presente Protocolo y aquéllas que quedarían fuera de su alcance. Bajo los efectos de este Protocolo, y de forma genérica **SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**

1. Acoso discriminatorio:

Entendiendo como tal cualquier conducta realizada por uno o por más motivos discriminatorios, que tenga el objetivo o la mera consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo ya sea de manera múltiple o incluso interseccional. Entre dichos motivos de discriminación se incluyen:

- el lugar de nacimiento,
- el origen racial o étnico,
- la religión, convicción u opinión,
- la edad,
- la discapacidad,
- la enfermedad o condición de salud,
- el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos,
- la lengua,
- la situación socioeconómica,
- cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los acosos discriminatorios podrán ser directos, indirectos, por asociación o por error, pudiendo ser también múltiples o interseccionales.

- La discriminación directa alude a la situación en la que una persona o grupo en que se integra pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por cualquiera de las causas previstas en el presente Protocolo.
- La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.
- Se considerará acoso discriminatorio por asociación el producido contra una persona por su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas



previstas en el presente Protocolo como potenciales causantes de acoso discriminatorio.

- El acoso discriminatorio por error es aquel que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas acosadas discriminatoriamente.

- El acoso discriminatorio múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo.

- El acoso discriminatorio interseccional se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en este Protocolo, generando una forma específica de discriminación.

A los efectos de interpretación podrán ser criterios orientadores las definiciones que se recogen en el Anexo III.

2. Acoso moral, acoso laboral o mobbing:

Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

A estos efectos, este Protocolo asume la definición adoptada por la **NTP 854 de 2009 del INSHT: Acoso psicológico en el trabajo: definición**, si bien para su interpretación podrán ser criterios igualmente orientadores las definiciones que se recogen en Anexo III.

Dentro del acoso moral, puede considerarse Ciberacoso al acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima.

Quedan fuera del ámbito de este Protocolo y, por tanto, **NO SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**

1. Acosos ligados con el sexo/género/identidad u orientación sexual:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual
- Acoso por identidad de género
- Discriminación directa por razón de sexo
- Discriminación indirecta o desventaja particular con respecto a personas del otro sexo,

Estos tipos de acoso discriminatorios están recogidos en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA y estarán sujetos a dicho Protocolo (Acuerdo 61/2021).



2. Conflicto laboral y otras formas de violencia en el trabajo:

Un conflicto laboral es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa u organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. Puede tratarse de una desavenencia entre personas trabajadoras o entre los trabajadores y la empresa. No implica ningún tipo de discriminación y su intervención está ligada con los procesos de negociación y resolución de conflictos. Entre ellos se distinguen:

- **Intrapersonales:** disconformidad con las tareas que se le encomiendan, o su incapacidad para solventarlas con éxito.
- **Interpersonales:** problemas entre compañeros de trabajo. También entre empleados y directivos o entre personal de dirección de la organización.
- **Intragrupales:** disputa en la que se ve involucrada un grupo o toda un área de la organización.
- **Intergrupales:** desavenencias o diferencias entre distintas áreas o departamentos de la organización.
- **Colectivos:** afectan a un gran número de personas trabajadoras de la institución que muestran su disconformidad con alguna decisión tomada por la dirección.

6. Medidas preventivas

La UNIA promoverá la implantación de medidas preventivas primarias frente a la violencia, el acoso moral y discriminatorio de forma proactiva, con la participación de toda la CU, y, en especial, de los órganos de representación del personal funcionario y laboral, del alumnado, la Comisión de Convivencia y la CEIPA.

Entre ellas se incluirán, al menos, las siguientes:

- Se realizarán campañas de comunicación y difusión periódicas para reforzar el conocimiento del Protocolo elaborando documentos divulgativos amigables.
- En especial, la existencia y contenido esencial de este Protocolo se comunicará a todos los nuevos miembros de la CU, previamente a su toma de posesión, en el momento de realizar el encargo docente o durante la fase de recepción o inicio del curso en relación con el alumnado.
- A estos efectos, se habilitarán todos los canales de comunicación de la UNIA para realizar una comunicación y difusión efectivas del presente Protocolo con objeto de que llegue a todos los miembros de la CU.
- El presente Protocolo será fácilmente identificable en la web y se intentará incorporar un enlace al mismo en los entornos virtuales de enseñanza.
- Las redes sociales de la UNIA ofrecerán información periódica en este ámbito.
- Se promoverá la 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 la política y los procedimientos para evitar cualquier manifestación de violencia o acoso discriminatorio o moral.

➤ Igualmente, este Protocolo será objeto de difusión mediante las posibles listas de distribución de correos electrónicos y el campus virtual dando cuenta de su existencia y de sus características principales.

- Se fomentará que los órganos de representación de los distintos grupos que componen la Comisión de Convivencia conozcan este Protocolo y procedan a su diseminación entre sus representados.

- Se dará a conocer el presente Protocolo a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las organizaciones o entidades en las que el estudiantado realice prácticas u otras actividades académicas de la UNIA, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

- Se impartirá formación específica sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso para los diferentes colectivos y a diferente nivel según el grado de implicación y responsabilidad del personal en estos asuntos. Igualmente se impartirán talleres prácticos para conocer qué tipo de actitudes y comportamientos se consideran constitutivos de discriminación o acoso, con tal de que no se produzcan.

- Se formará específicamente a los miembros del órgano encargado de la aplicación de este Protocolo.

- Se realizarán de forma periódica Evaluaciones de Riesgos Psicosociales entre el personal de la UNIA y se adoptarán las medidas preventivas que deriven de la Planificación de la Actividad Preventiva.

- Se habilitará un espacio para aportar sugerencias, propuestas de mejora y/o denuncias, donde se garantice la confidencialidad.

- Se hará un seguimiento de la normativa vigente para actualizar el presente Protocolo a los nuevos requisitos normativos que surjan.

- Se establecerán instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de éstos, en caso de que se demuestre que las conductas no son constitutivas de violencia, acoso moral o discriminatorio.

- Se garantizará la implantación y el mantenimiento de un procedimiento claro, simple y con todas las garantías de confidencialidad, de forma que suponga un fácil acceso a las vías de comunicación y denuncia.

- En caso de que se considere necesario para la buena instrucción del procedimiento, se podrá contar con profesionales externos para la investigación, el asesoramiento, la asistencia a las posibles víctimas y/o la implantación de medidas preventivas específicas que deriven del procedimiento en cuestión.

7. Órgano encargado de la aplicación del Protocolo

El órgano encargado de la aplicación de este Protocolo es la citada CEIPA, Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.

7.1. Composición

- La CEIPA estará formada por:



- Un/a agente de igualdad titular y otro suplente por cada una de las sedes de la UNIA designados por y entre los agentes de igualdad de la UNIA.
- Un/a representante titular y otro suplente de uno de los sectores de la CU (PAS, profesorado o alumnado) designado por la Comisión de Convivencia de la UNIA.
 - En ambos casos la propuesta de miembros será comunicada a Secretaría General para su posterior nombramiento mediante Resolución Rectoral.
 - Esta comisión podrá contar con la colaboración y asistencia técnica de una persona experta en materia jurídica y/o una persona experta en riesgos psicosociales.
 - El titular de las funciones de Presidencia/Secretaría de la CEIPA será designado por y entre los agentes de igualdad en la primera reunión de la Comisión. Dicha designación será comunicada a Secretaría General para su posterior nombramiento mediante Resolución Rectoral.
 - La relación de personas titulares y suplentes de la CEIPA se publicará en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Protocolo en el BOUNIA y será actualizada siempre que fuera necesario porque se alterase su composición.
 - Los miembros de la CEIPA no podrán ser destituidos ni sancionados por el regular desempeño de sus funciones, aunque sí podrán ser revocados por el órgano competente para su designación. En su caso, el cese en la condición de agente de igualdad conllevará su cese como miembro de la CEIPA.
 - Los miembros de la CEIPA:
 - recibirán formación en esta materia por parte de la UNIA;
 - no estarán sometidos a intromisión alguna en lo relativo al desempeño de sus funciones;
 - guardarán el más absoluto secreto, tanto sobre sus actuaciones, como sobre cualquiera de los datos que hayan conocido a través de las mismas, incluso una vez hayan cesado en su puesto.
- En todo caso serán de aplicación las causas de abstención y recusación establecidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En este sentido, no podrá formar parte de la CEIPA cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso (denunciante, denunciada, testigos, representantes y/o acompañantes) o afectada por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica. Cuando la CEIPA reciba un escrito de presunto acoso, los miembros de la Comisión estudiarán la necesidad de sustituir a algún miembro titular por uno suplente, teniendo en cuenta la sede de la persona afectada, así como posibles situaciones de incompatibilidad.

7.2. Funciones

Corresponden a la CEIPA las siguientes funciones:

- Evaluar las dudas planteadas por la CU sobre las conductas que pudieran constituir acoso, con carácter previo a la interposición de una posible denuncia y desarrollar cuantas acciones considere oportunas, especialmente didácticas y de información, para prevenir cualquier comportamiento que pudiera derivar en una situación de acoso.



- Realizar una primera valoración tras la denuncia de un supuesto caso de acoso y proponer las primeras medidas a adoptar.
- Determinar el tipo de conductas constitutivas de posible acoso y en caso de tener carácter sexual, por razón de sexo, por expresión o identidad de género se derivará a lo establecido en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA.
- Tramitar el correspondiente expediente de investigación previo.
- Elaborar el informe derivado de las actuaciones practicadas y presentarlo al Rector o Rectora de la UNIA.
- Velar para obtener el consenso en la toma de decisiones, adoptándose los acuerdos por mayoría.
- Derivar el caso a los órganos jurisdiccionales competentes, en caso de identificar hechos que pudieran ser constitutivos de delito y quedasen fuera del ámbito y alcance del presente Protocolo.

En su funcionamiento, la CEIPA procurará siempre aunar la mayor eficiencia posible, con el absoluto y necesario respeto de los derechos de los afectados.

8. Gestión ante posibles supuestos de acoso moral o discriminatorio

8.1. Principios y garantías de actuación

El desarrollo de todas las actuaciones en este ámbito deberá estar inspirado y garantizará en todo caso los principios recogidos en el artículo 4.4 de la Ley 3/2022 de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y entre ellos los de:

- Abordaje desde una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social.
- Respeto y protección a la intimidad y dignidad de las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento. En tal caso, la persona representante u acompañante designada será la misma en todo el proceso y deberá informarse de este hecho a la CEIPA y al resto de interesados antes de cualquier actuación posterior.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento (persona denunciada, denunciante, testigos, miembros de la Comisión...) tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A tales efectos firmarán un acuerdo de confidencialidad que, en caso de ser vulnerado, conllevará el correspondiente expediente disciplinario. Se aplicará 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.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas,



de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando todas las garantías.

- Imparcialidad: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. En especial, se velará por la igualdad de trato y la presunción de inocencia. Asimismo, todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prevención y prohibición de represalias como la intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, sean denunciadas, comparezcan como testigos, pertenezcan a la CEIPA o participen en una investigación. De producirse estos comportamientos, serán sancionados debidamente.

De forma más específica, en toda la fase del procedimiento se garantizará:

- La protección de las posibles víctimas mediante las medidas preventivas que sean necesarias según el caso. En este sentido, se podrán establecer medidas cautelares antes de la finalización del procedimiento si existen indicios de acoso, como separación física de espacios, reordenación de turnos, etc. Se adoptarán, en todo caso, las medidas pertinentes para garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas. Dichas medidas deben ser comunicadas sin suponer menoscabo de derechos para ninguna de las partes.
- La posibilidad de que la persona afectada sea acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, por un representante legal o laboral, en caso de que así lo decida. La persona superior jerárquica y las personas que intervengan en calidad de testigos no podrán ser acompañantes. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen derecho a ser informadas del mismo y a conocer en qué fase de la instrucción se encuentra.
- Las personas citadas para el esclarecimiento de la instrucción deberán colaborar en la misma, a no ser que les cause un claro conflicto de intereses personales o familiares.
- Se derivarán a los órganos jurisdiccionales competentes las actuaciones por identificar hechos que pudieran ser constitutivos de delito y quedar fuera del ámbito y alcance del presente Protocolo, momento en el que quedará en suspenso el procedimiento administrativo iniciado en la UNIA. En caso de que se estuviera tramitando otro procedimiento administrativo en paralelo que afecte a esta materia, se suspendería el procedimiento para no duplicar acciones.
- En caso de denuncia falsa conscientemente y de mala fe, se establecerán las actuaciones disciplinarias oportunas, trasladándolo al órgano competente.
- Cualquier persona, posible víctima o conocedora del caso, podrá iniciar el procedimiento de actuación. Si bien en este último caso, la CEIPA se pondrá en contacto con la presunta víctima a los efectos de confirmar los hechos. Las personas trabajadoras de la UNIA, en virtud del artículo 29 de Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, tienen la obligación de cooperar con la Universidad para garantizar las condiciones de trabajo y que estas no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los mismos. En este sentido el Protocolo supone una herramienta ágil y eficaz para cumplir con esta obligación.



8.2. Procedimiento para la gestión de supuestos casos de acoso

1. Inicio del procedimiento: envío de la solicitud

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito según la plantilla que figura en el **Anexo I** por parte de la posible víctima. También puede presentar dicho escrito cualquier persona que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y sea receptora o conocedora de conductas que puedan constituir una situación de acoso. En este último caso se requerirá el consentimiento expreso e informado de la presunta víctima para iniciar las actuaciones.

El escrito o comunicación de denuncia se dirigirá a la persona que ostente la Secretaría de la CEIPA a través de la dirección de correo CEIPA@unia.es

En caso de enviarlo por correo postal deberá ir en sobre cerrado a la atención de la Presidencia/Secretaría de la Comisión de Evaluación e Investigación para la Prevención del Acoso, a la dirección Monasterio Santa María de las Cuevas. C/ Américo Vespucio nº2. Isla de La Cartuja. 41092 –Sevilla, España.

En ningún caso se tramitará una solicitud anónima.

2. Recepción de la solicitud

Una vez recepcionada la solicitud de actuación por parte de la Presidencia/Secretaría de la CEIPA, se dará cuenta inmediata de la misma al resto de miembros para una primera valoración o estudio en el siguiente día hábil.

La CEIPA se reunirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, para analizar la situación presentada y determinar si entra en el ámbito de actuación del Protocolo. Si fuese necesario se desplegarán medidas cautelares previas.

3. Abstención y/o recusación de los miembros de la CEIPA

Los miembros de la CEIPA podrán inhibirse o abstenerse en caso de considerar de forma justificada que existe algún conflicto de intereses o que se dan las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Tanto el denunciante como el resto de interesados en el procedimiento podrán solicitar, ya sea en su primera actuación ante la CEIPA o inmediatamente después de que tuvieran conocimiento del hecho, la recusación del miembro de la CEIPA que, en su opinión, se encuentre en causa de abstención o tenga un conflicto de intereses en el caso concreto.



Se valorará por parte de la CEIPA si es necesario nombrar a alguna persona sustituta por conflicto de intereses o situaciones de incompatibilidad y se realizará una primera valoración del caso.

4. Valoración de la situación

Una vez constituida la Comisión, ésta pasará a analizar la situación expresada en la solicitud de actuación. Como consecuencia de ese estudio, se podrá:

4.1. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplirse las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo.

- En caso de referirse en la solicitud conductas no constitutivas de acoso psicológico (mobbing) o acoso discriminatorio que queden fuera del ámbito de actuación de este Protocolo, se dará conocimiento y traslado a quien corresponda.
- Los casos relacionados con acoso sexual o por razón de género, y acoso discriminatorio por razón de sexo se registrarán por el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género.
- Se emitirá un informe motivado indicando las razones por las que se archiva el expediente y se remitirá tanto a la persona denunciante como a la/s denunciada/s. En dicho Informe se advertirá a ambas partes que la difusión de parte o la totalidad de dicho informe, que es confidencial, constituirá una infracción disciplinaria.

4.2. Admitir a trámite la solicitud: en caso de que se detecten indicios de conflicto incipiente por posibles conductas constitutivas de acoso, se emitirá un informe indicando a las personas interesadas (tanto al denunciante, así como a la persona/as denunciadas) que se admite a trámite la solicitud y que se inician las actuaciones para su resolución. Una vez admitida a trámite la solicitud, la CEIPA, deberá:

- Informar a ambas partes acerca de la confidencialidad de todas las actuaciones que realice.
- Calificar el tipo de acoso, de acuerdo a lo recogido en el presente Protocolo.
- Solicitar al denunciante toda la documentación que considere pertinente a modo de pruebas que respalden la denuncia presentada para dar inicio a las actuaciones.
- Suspender el procedimiento y poner en conocimiento de las autoridades judiciales competentes si se detectan indicios de delito.
- Planificar las actuaciones a realizar en el proceso de investigación que podrá incluir todas las averiguaciones e investigaciones que se estime necesario.
- Elaboración de un informe en el que se realiza la propuesta de intervención que se presentará al Rector para su conocimiento y visto bueno.

5. Investigación

La CEIPA realizará, a petición de parte o por decisión propia, todas las acciones de investigación que considere relevantes y necesarias como entrevistas a persona denunciante y denunciada, a testigos u otras personas de interés, así como la



recopilación de documentación que resulte necesaria. En dicho proceso se recomienda tener presente los siguientes aspectos:

- Cuando se realice pruebas testificales se firmará documento por entrevistado y entrevistador donde se recoja la confidencialidad y el uso de la testifical a los efectos de la investigación sin que pueda ser posible su difusión.
- La convocatoria a las testificales se realizará por correo certificado con acuse de recibo indicando al destinatario que puede acudir asistido de Letrado/a, acompañante o representante legal.
- Se podrán grabar, siempre que así lo autoricen las personas entrevistadas, las entrevistas realizadas como documento audiovisual para la elaboración del contenido y conclusiones del informe de actuaciones. En caso de que no acepte ser grabada, deberá firmar el documento donde se transcriba su declaración a modo de conformidad y veracidad de la declaración tomada.
- Toda actividad realizada en el marco del presente apartado constituirá "documentación interna de trabajo de la Comisión", no existiendo la obligación legal de aportarlo a las partes implicadas en cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad y protección de datos.
- Las personas entrevistadas deberán corroborar sus testimonios con la documentación acreditativa con la que cuenten.
- En todo caso, se garantizará el máximo respeto y confidencialidad, citando a las personas entrevistadas en horas/lugares diferentes para no coincidir en ningún caso en las entrevistas y no poder ser identificadas como miembros o testigos citados en el proceso de investigación.

6. Elaboración del informe

Al finalizar la investigación, la Comisión emitirá el correspondiente informe que deberá contener al menos:

1. Relación nominal de los miembros de la Comisión.
2. Nombre de la persona denunciante y denunciada e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
3. Declaración y evidencias presentadas por las partes interesadas.
4. Metodología llevada a cabo en el proceso de investigación por parte de la Comisión.
5. Pruebas válidas obtenidas y valoración de las mismas.
6. Material excluido de forma razonada.
7. Descripción de los hechos de forma objetiva a la luz de las pruebas obtenidas.
8. Evaluación y nivel de riesgo. Para ello se tendrán en cuenta circunstancias agravantes como reincidencia, víctimas múltiples, graves alteraciones acreditadas facultativamente en la salud física y/o mental de la víctima, contrato temporal de la víctima y existencia de conductas de coacción al entorno familiar o personal de la víctima.
9. Propuesta de medidas:
 - Acuerdo.
 - Mediación.
 - Expediente disciplinario.



- Puesta en conocimiento de las autoridades judiciales competentes por existir indicios de delito.

10. Conclusiones, entre las que han de constar la declaración expresa de las conductas constitutivas de acoso moral o discriminatorio, las medidas implantadas o a implementar y el registro de las principales incidencias que hayan podido surgir en el desarrollo de la instrucción, entre otros.

El informe deberá ser emitido en un plazo máximo de **treinta días hábiles** desde la fecha en que se admitió a trámite la solicitud, será firmado por los miembros de la CEIPA y será elevado al Rector o Rectora para su conocimiento y Visto Bueno.

En el caso excepcional de que se trate de una solicitud compleja por el volumen de la documentación a analizar, entrevistas a realizar o dificultad en la entrega de evidencias que argumenten los hechos, se podría ampliar el plazo en veinte días hábiles más, lo que será comunicado a los interesados indicándoles los motivos de tal ampliación.

6. Finalización del procedimiento y custodia de las actuaciones

Se comunicará a las partes implicadas la finalización del procedimiento y las conclusiones de las actuaciones llevadas a cabo.

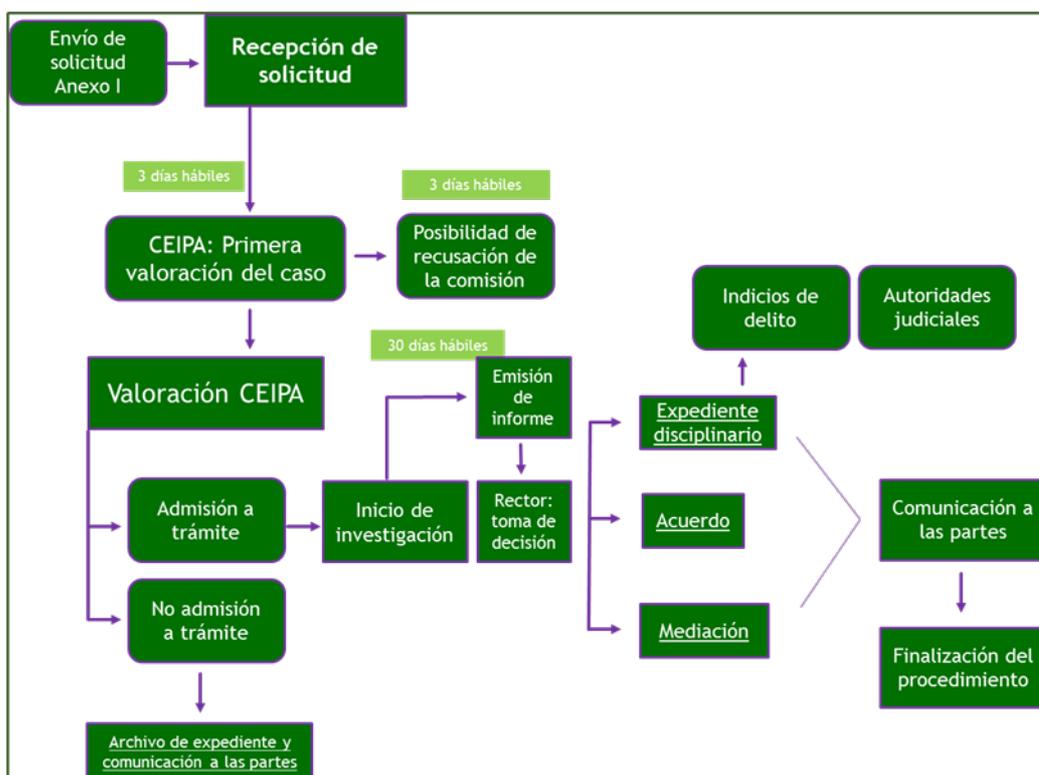
Cuando las soluciones ofrecidas en el ámbito de este Protocolo no sean las esperadas por la persona afectada o no esté de acuerdo, puede ejercer las acciones legales por vía administrativa o judicial que estime oportunas.

El planteamiento de actuaciones judiciales pondrá fin al resto de tramitación del procedimiento, con independencia de la posible incoación o mantenimiento, si se considera oportuno, de las medidas cautelares que pudieran haberse acordado.

Durante la tramitación del expediente de investigación y tras su finalización, el archivo de las actuaciones y la documentación relativa a los expedientes quedarán bajo la custodia de la Presidencia/Secretaría de la CEIPA.



7. Flujograma del procedimiento



9. Seguimiento y control

La CEIPA realizará un seguimiento periódico de la correcta implantación del presente Protocolo, especialmente de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas y/o correctoras propuestas y elaborará los informes de conclusiones pertinentes.

Prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o académico en los supuestos en que las víctimas se hayan visto afectadas, al apoyo necesario, a la reincorporación tras situación de incapacidad temporal y a la necesidad de rehabilitación, en su caso.

La CEIPA hará un informe de seguimiento del Protocolo con las aportaciones y mejoras que se detecten y propongan tras su implantación, que se utilizará para su revisión cada cuatro años, o anteriormente en caso de actualización de la normativa vigente.



Dichos informes servirán para detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la eliminación de las situaciones de acoso moral o discriminatorio.

Las modificaciones que se apliquen al Protocolo deberán ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud y su posterior aprobación en Consejo de Gobierno de la Universidad.

10. Vigencia y revisión del Protocolo

El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOUNIA. Previamente, se establecerá un período de información y consulta a la CU, validación por parte del Comité de Seguridad y Salud y aprobación del Consejo de Gobierno de la UNIA. Su vigencia es indefinida, manteniéndose por tanto en vigor hasta su modificación o derogación.

11. Normativa supletoria

Se aplicará, como normativa supletoria a este Protocolo, 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, actualizado mediante acuerdo de 13 de febrero de 2020 y publicado por la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.

12. Disposición transitoria

En tanto en cuanto culmine la selección y formación técnica de los agentes de igualdad, será la CEI prevista en el Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7 de 5 de octubre de 2021), la que actuará como órgano encargado de conocer las posibles denuncias que se presenten, fijándose el plazo de 4 meses como periodo máximo para la conformación de la comisión propia de este Protocolo.

13. Disposición final

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumida por la UNIA, todas las denominaciones que en estas bases se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.



ANEXO I

PROPUESTA DE MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO

D/D^a. Apellidos, Nombre _____
con D.N.I./ N.I.E. _____, que pertenece al Colectivo de la UNIA (marque
el que corresponda)

- alumnado
- profesorado
- personal de administración y servicios
- empresa de servicios externos
- otros

con dirección a efectos de notificación (dirección / municipio / provincia / código postal)

_____, teléfono _____, correo electrónico _____ y que desarrolla
su actividad laboral / académica en la sede de _____ de la UNIA

EXPONE (DESCRIBA LOS HECHOS – personas implicadas, testigos, tipos de conductas, fechas y
lugares donde se produjeron, identificación de la persona denunciada y vínculo con la UNIA, etc.
En caso de necesitar más espacio puede adjuntar los folios que considere necesarios).

Por lo cual, **SOLICITA:**

- Iniciar el procedimiento de investigación previsto en el Protocolo para la Prevención y Gestión del Acoso Moral y Discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.
- Otros: _____

Para ello, se adjunta la siguiente documentación:

En _____, a ___ de ____ de 20__

Firmado, _____

A/A Presidencia/Secretaría de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.



**ANEXO II
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD**

En _____, a ____ de _____ de 20__

REUNIDOS

De una parte, D./D^a. _____, con D.N.I./N.I.E. _____ en _____ domicilio _____

y
De otra parte, la persona que ostenta la Dirección/Secretaría de la CEIPA, D./D^a. _____, con D.N.I./N.I.E. _____

con domicilio a efectos de notificaciones en la calle Américo Vespucio, n.º 2, Monasterio Santa María de las Cuevas, Isla de la Cartuja, Sevilla, C.P. 41092, y número de identificación fiscal Q-7350007F.

EXPONEN

1. Que, como resultado de la solicitud recibida sobre la activación del Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la UNIA, es posible que se obtenga información confidencial. Dicha información podrá ser escrita o bajo otras formas ya sean tangibles o intangibles (de ahora en adelante la "Información"), siendo voluntad de ambas partes el restringir el uso y divulgación de la Información.
2. Que, durante el tiempo de investigación y resolución del procedimiento, ambas partes deberán intercambiar información de carácter sensible y confidencial.
3. Que las partes desean regular el modo en que deberá ser tratada dicha información confidencial y, por consiguiente.

ACUERDAN

Primero. - Que, a los efectos de este Acuerdo, tendrá la consideración de información confidencial toda información susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en el futuro, intercambiada como consecuencia de este Acuerdo, salvo que una de las partes identifique expresamente y por escrito que la información no tiene carácter de confidencial.

Segundo. - Que las partes se comprometen a adoptar las medidas oportunas para asegurar el tratamiento confidencial de dicha información, medidas que no serán menores que las aplicadas por ellas a su propia información confidencial, asumiendo las siguientes obligaciones:

1. Usar la información confidencial solamente para el uso propio al que sea destinada.
2. Permitir el acceso a la información confidencial únicamente a sus representantes y/o personas físicas o jurídicas o, que necesiten la información para el desarrollo de tareas



relacionadas con la negociación entre las partes para las que el uso de esta información sea estrictamente necesario.

3. A este respecto, la parte receptora de la información advertirá a dichas personas físicas o jurídicas de sus obligaciones respecto a la confidencialidad, y responderá por el cumplimiento que las mismas hagan de la mencionada información.

4. Comunicar a la otra parte toda filtración de información de la que tengan o lleguen a tener conocimiento, producida por la vulneración del Acuerdo de confidencialidad o por cualquier otra causa sea o no consecuencia de la propia acción u omisión (se incluye en este apartado la divulgación de la información por las personas que hayan accedido a la misma de acuerdo con lo previsto en el punto 2 de este apartado), bien entendido que esa comunicación no exime a la parte que haya incumplido el presente compromiso de confidencialidad, de responsabilidad. En el supuesto de que se incumpla la obligación de notificación incluida en este apartado dará lugar a cuantas responsabilidades se deriven de dicha omisión en particular.

5. Limitar el uso de la información confidencial intercambiada entre las partes al estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de este Acuerdo, asumiendo la parte receptora de la información confidencial la responsabilidad por todo uso distinto al mismo realizado por ella o por las personas físicas o jurídicas a las que haya permitido el acceso a la información confidencial.

6. No desvelar ni revelar la información de la otra parte a terceras personas salvo autorización previa y escrita de la parte a la que pertenece la información.

7. Cuando finalice el procedimiento, se archivará el expediente con las actuaciones realizadas y la documentación oportuna, persistiendo el acuerdo de confidencialidad incluso finalizadas las actuaciones que deriven de la aplicación del presente Protocolo.

Tercero. - Que, sin perjuicio de las obligaciones impuestas por la normativa nacional y/o asumidas por la parte receptora de la información confidencial, las obligaciones de confidencialidad recogidas en este Acuerdo no serán aplicables a la información respecto de la que la parte receptora pueda demostrar:

1. Que pueda probarse que era del dominio público en el momento de haberle sido revelada.

2. Que, después de haberle sido revelada, fuera publicada o pueda probarse que de otra forma ha pasado a ser de dominio público, sin quebrantamiento de la obligación de confidencialidad por la parte que recibiera dicha información.

3. Que, en el momento de haberle sido revelada, la parte que la recibió ya estuviera en posesión de la misma por medios lícitos o tuviera derecho legalmente a acceder a la misma.

4. Que tuviera consentimiento escrito previo de la otra parte para desvelar la información.

Cuarto. - Las partes se comprometen a mantener vigente este acuerdo de confidencialidad desde la fecha de la firma del mismo, comprometiéndose a incluir en el articulado del Acuerdo referente a colaboración en servicios profesionales externos a la UNIA una cláusula de confidencialidad de igual contenido al recogido en este Acuerdo.

En el caso de que dicho Acuerdo no recogiese la cláusula de confidencialidad a que se refiere el párrafo anterior, el presente Acuerdo de confidencialidad se mantendrá vigente durante el plazo de diez (10) años.



Quinto. - La falta o retraso por cualquiera de las partes en el ejercicio de sus derechos contractuales (incluido, pero no limitado el derecho a requerir el cumplimiento de cualquier termino u obligación del presente Acuerdo de Confidencialidad) no podrá ser considerado como una renuncia a esos derechos, salvo que la parte en cuestión renuncie por escrito a los mismos. El presente Acuerdo de Confidencialidad contiene la totalidad de los pactos entre las partes con relación a las cuestiones arriba mencionadas.

Ninguna de las partes podrá dar por terminado, modificar ni corregir el presente Acuerdo ni renunciar al mismo de forma verbal, sin un documento firmado por una persona representante de la otra parte.

No se han otorgado otras representaciones ni garantías, a excepción de las establecidas de forma expresa en el presente documento. Ninguna de las partes podrá ceder ni transferir a terceras personas el presente Acuerdo de Confidencialidad, sin el previo consentimiento por escrito de la otra parte.

Sexto. - Las partes reconocen que el incumplimiento o amenaza de incumplimiento del presente Acuerdo de Confidencialidad puede suponer un daño irreparable para la Universidad Internacional de Andalucía y en consecuencia esta podrá adoptar, conjuntamente con otras a las que tenga derecho, medidas cautelares con el fin de impedir cualquier incumplimiento continuado o amenaza de incumplimiento del presente Acuerdo de Confidencialidad.

Séptimo. - Las partes, con renuncia expresa de su propio fuero o del que pudiera corresponderles en cuantas cuestiones o litigios se susciten con motivo de la interpretación, aplicación o cumplimiento del presente acuerdo, se someten a la jurisdicción y competencia de los Juzgados y Tribunales de Sevilla capital.

En prueba de conformidad con los términos que anteceden, las partes otorgan el presente contrato por duplicado ejemplar y a un solo efecto en la fecha y lugar arriba indicado.

Firmado, _____

Firmado, la Presidencia /Secretaría de la CEIPA



ANEXO III DEFINICIONES Y REFERENCIAS NORMATIVAS

La **definición de acoso discriminatorio** se basa y asienta sobre las siguientes referencias normativas que deberán ser guía y base de su interpretación

- Los artículos art. 2.3 de las Directivas 2000/78 y 2000/43, de 27 de noviembre y de 29 de junio de 2000 respectivamente, que identifican el acoso con el comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos discriminatorios indicados en ambas normas y que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- En esta misma línea, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define nuevamente como toda conducta no deseada, relacionada con uno de los motivos discriminatorios enumerados en dicha ley y que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- Por su parte el artículo 2.2.c) de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte identifica el acoso con toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- El artículo 2.f) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Finalmente, según el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La **definición de Acoso laboral o Mobbing** se basa y asienta sobre las siguientes referencias normativas que deberán ser guía y base de su interpretación

- El **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo de 2019** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, las identifica en su artículo 1 como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Según la **Nota Técnica de Prevención 476 de 1998 del INSHT: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing**, el hostigamiento psicológico en el trabajo o *mobbing* es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*,



LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente esa persona abandone el lugar de trabajo.

▪ Según el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en su reciente guía técnica sobre las **Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales** (2022), la violencia y el acoso laboral son las conductas, actitudes y comportamientos que suponen una agresión, abuso, hostigamiento o intimidación física y/o psicológica.

▪ Finalmente, el **Código Penal** delimita el acoso -obsérvese, a los estrictos efectos penales- como aquel trato degradante que menoscabe gravemente la integridad moral de una persona o la realización, de forma reiterada, de actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (art. 173). Por su parte, el art. 172.ter de la misma norma legal considera genéricamente como acoso ciertos comportamientos realizados de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, que alteren el normal desarrollo de su vida cotidiana como la vigilancia, la persecución o la búsqueda de cercanía física.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 11/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueban las Normas de Convivencia de la Universidad Internacional de Andalucía.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba las Normas de Convivencia de la Universidad Internacional de Andalucía.

ANEXO

NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

PREÁMBULO

I. La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA en adelante) es una institución de derecho público a la que corresponde la gestión del servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación.

Entre los principios rectores de nuestra institución se encuentran, tal y como se definen en el artículo 4 de sus Estatutos, aprobados por el artículo único del Decreto 236/2011, de 12 de julio, la igualdad entre mujeres y hombres, la vigilancia para evitar discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, así como, finalmente, el establecimiento de 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.

II. En esta misma línea, la UNIA se ha ido dotando progresivamente de un amplio cuerpo normativo que ha fijado, no solo los valores, principios y reglas que deben articular una convivencia pacífica, armónica y democrática en el seno de nuestra institución, sino también las estructuras, las actuaciones, los procedimientos y los protocolos destinados a garantizarla.

En este sentido, y sin ánimo de exhaustividad, deben recordarse al menos el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría Universitaria de la UNIA, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2020 (BOUNIA, Suplemento



BOUNIA Núm. 5/2023

especial 1/2022, de 29 de noviembre); el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual y por Expresión o Identidad de Género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno de 29 de septiembre de 2021 (BOUNIA, núm 7 de 5 de octubre de 2021); el Código Ético de la UNIA, aprobado por Acuerdo 45/2022, del Consejo de Gobierno, de 15 de junio de 2022 (BOUNIA núm. 9, de 23 de junio de 2022); la Declaración Institucional sobre Integridad Pública, Prevención y Lucha contra el Fraude, la Corrupción y los Conflictos de Intereses, aprobado por Acuerdo 73/2022, del Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2022 o el en el Plan Antifraude, aprobado por Acuerdo 74/2022, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 30 de noviembre de 2022, (ambos BOUNIA núm. 18 de 20 de diciembre de 2022).

En todos estos documentos se parte siempre de la apuesta más absoluta por la tutela y defensa de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria, instaurando una política de tolerancia cero frente a posibles violaciones de los mismos o cualquier tipo de violencia o acoso, señalándose, por ejemplo, lo inadmisibles de cualquier comportamiento que atente contra la dignidad humana y, en especial, de cualquier conducta discriminatoria o que vulnere los derechos fundamentales de los demás. De ahí que en el Código Ético mencionado anteriormente se destacase que: "quienes forman parte de la comunidad universitaria UNIA observarán un especial respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad, actuando contra cualquier situación de discriminación y acoso, y denunciando todo tipo de comportamiento contrario al respeto de la diversidad personal y funcional".

III. En este contexto, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, ha venido a establecer -en la senda desarrollada anteriormente por otras múltiples normas, como la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación-, un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario, adaptado a los valores y principios democráticos. En especial, su disposición adicional cuarta establece expresamente que en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de dicha ley y en los términos de lo dispuesto por los artículos 3 y 4 de la misma, las universidades públicas y privadas aprobarán sus Normas de Convivencia, que incluirán las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Las universidades podrán incorporar a dichas Normas de Convivencia aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes, en todo caso ajustándolas a lo dispuesto por esta ley.

IV. Por todo ello, y ante la extensión de este nuevo mandato del legislador, el Consejo de Gobierno de la UNIA, mediante Acuerdo 62/2022, de 28 de septiembre de 2022 (BOUNIA núm. 13, de 6 de octubre de 2022), procedió a crear una Comisión Técnica, con participación de todos los sectores de la Comunidad Universitaria, encargada de elaborar el borrador del proyecto de las Normas de Convivencia Universitaria. Tras proceder a la designación de sus miembros mediante Resolución Rectoral 185/2022 (BOUNIA núm. 17, de 18 de noviembre de 2022), esta Comisión llevó a cabo un intenso trabajo que concluyó a principios de febrero de 2023 con la aprobación de un borrador de Normas de Convivencia de la Universidad Internacional de Andalucía que, previa negociación con



la representación de los empleados públicos y su exposición pública, fueron finalmente aprobadas por el Consejo de Gobierno como máximo órgano de gobierno de la UNIA.

v. Estas Normas se dividen en cuatro capítulos, trece artículos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria y otra final. En el primer capítulo se establecen las disposiciones generales que delimitan el objeto y el ámbito de aplicación, tendencialmente omnicomprendivo. En el capítulo II se establecen los valores, principios y reglas de convivencia, asumiendo, no solo los establecidos en nuestro actual marco legal y reglamentario, sino también los recogidos fundamentalmente en el Código Ético y en los Protocolos y Declaraciones antes mencionados. El capítulo III, dividido a su vez en tres secciones, aborda la estructura, competencia y funcionamiento de la Comisión de Convivencia, las actuaciones de información, formación y concienciación y la actividad mediadora de este órgano, tanto en el marco del procedimiento sancionador del alumnado, como fuera del mismo. Finalmente, el capítulo IV aborda la prevención y respuesta frente a comportamientos y actuaciones de acoso o violencia, señalando sus contenidos e ideas clave y remitiéndose a los dos Protocolos que se incorporan como Anexos II y III de estas Normas de Convivencia. Finalmente, entre las disposiciones adicionales se destaca la segunda, en la que intentan delimitarse y ordenarse los distintos canales a través de los cuales se canalizan los conflictos, quejas y reclamaciones en el ámbito de la convivencia universitaria.

vi. La aprobación de esta norma cumple además con los principios de buena regulación contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En primer lugar, porque existe una razón de interés general para la misma, centrada en la necesidad de implementar la exigencia normativa establecida en la Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria. En segundo lugar, porque la presente norma está basada en una identificación clara de los fines perseguidos, buscando una delimitación expresa y sencilla de los principios, reglas y valores que deben regir nuestra convivencia, estableciendo los instrumentos oportunos y desarrollando los mandatos establecidos en dicha ley. Y todo ello garantizando la seguridad jurídica mediante la creación de un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la adecuada actuación y toma de decisiones en este ámbito.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. El presente reglamento tiene por objeto establecer las Normas de Convivencia de la Universidad Internacional de Andalucía, sentando las bases para una convivencia pacífica y democrática de nuestra comunidad en el ámbito de su actividad universitaria.
2. Estas Normas se asientan, como premisa fundamental, en una cultura preventiva, basada en la información, la formación y el diálogo, que permita prevenir las posibles situaciones de conflicto que pudieran alterar dicha convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación, actividades de gestión y transferencia del conocimiento que son propias de nuestra Universidad.



3. Con esta finalidad, las presentes Normas fijan, por un lado, los valores y principios que deben inspirar esta convivencia, al mismo tiempo que crean y regulan la Comisión de Convivencia y delimitan sus funciones respecto del resto de órganos, procedimientos y estructuras que la promueven y garantizan.

Con ello, esta regulación pretende ordenar los distintos mecanismos actuales de resolución de conflictos, apoyando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución basadas en el diálogo, el consenso o el acuerdo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Las presentes Normas de Convivencia deberán ser respetadas y acatadas, tanto en sus actuaciones individuales como colectivas, por todas y cada una de las personas o grupos que componen la comunidad universitaria, en todos y cada uno de los ámbitos, espacios físicos o digitales que son propios de la UNIA, en cualquier actividad o actuación ligada al ámbito universitario o cuando el individuo actúe en nombre o representación de esta institución.

De este modo, y entre otros, estarán sujetos a estas Normas de Convivencia, el equipo de gobierno, el resto del equipo directivo (entre otros, titulares de las direcciones de secretariado y de centros especializados, de institutos o de cátedras universitarias), el personal docente e investigador, cualquiera que sea su vinculación jurídica con esta Universidad, el alumnado y el personal de administración y servicios.

Estas Normas de Convivencia serán de aplicación en cualquiera de las actividades de la UNIA y, en especial, en los ámbitos y actuaciones propios de la docencia, la formación, la edición y publicaciones, la extensión cultural y científica, la comunicación y divulgación, la gestión y la administración y servicios, entre otros.

Las presentes Normas de Convivencia se aplicarán a todos los espacios universitarios físicos, así como en las plataformas, canales de difusión e información y aplicaciones electrónicas de la UNIA.

El respeto a los principios, valores y reglas contemplados en esta normativa será exigible igualmente en aquellos casos en los que el miembro de la comunidad universitaria aparezca en medios de comunicación o desarrolle actividades públicas en redes sociales, cuando el individuo se identifique expresamente como miembro de la comunidad universitaria de la UNIA.

2. El respeto a los principios, valores y reglas de la UNIA también será exigible en aquellas actividades desarrolladas por terceros en espacios físicos o digitales de la UNIA.

3. Estas normas serán igualmente de obligado cumplimiento por las empresas, entidades públicas o privadas y las personas ajenas a la Universidad cuando sean contratadas para la realización de obras o servicios, y/o presten un suministro a la misma.

En especial, a efectos de contratación pública se requerirá cómo cláusula social ligada a la seguridad y salud de sus empleados que los licitadores garanticen que todo el personal que desarrolle actividades para la UNIA, ya sea de la empresa principal, ya lo sea de sus contratistas o subcontratistas, conozca, acate y disfrute de estas Normas de Convivencia, u otras equivalentes, garantizando especialmente su acceso a los mecanismos de tutela y garantía cuando los actos, en especial de violencia o acoso, se desarrollen en el ámbito físico o contractual de la UNIA.

4. Los valores incorporados en el artículo tercero de esta norma deberán ser igualmente



respetados por cualquier tipo de entidad que solicite una subvención de la UNIA. Para ello deberá realizar una declaración responsable de acatamiento, bien de estas normas o de otras que se consideren por la UNIA equivalentes.

5. Los órganos de gobierno de la UNIA promoverán las condiciones y removerán los obstáculos que impidan o dificulten la plena virtualidad y eficacia de estas Normas de Convivencia, facilitando la participación, el entendimiento y la convivencia pacífica de todos los miembros de la comunidad en la vida universitaria.

CAPÍTULO II: NORMAS DE CONVIVENCIA.

Artículo 3. Valores y principios que rigen la convivencia.

1. Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario, la UNIA asume como principios y valores fundamentales que deben regular la convivencia entre los distintos individuos y colectivos que forman la comunidad universitaria los establecidos en actual marco normativo tanto general como específico y, de manera singular, los establecidos en su Código Ético (BOUNIA núm. 9 de 23 de junio de 2022), en la Declaración sobre Integridad Pública, Prevención y Lucha contra el Fraude, la Corrupción y los Conflictos de Intereses, en el Plan Antifraude (ambos BOUNIA núm. 18 de 20 de diciembre de 2022) así como en el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual y por Expresión o Identidad de Género de esta Universidad o normas o acuerdos que los reemplacen (BOUNIA, núm. 7 de 5 de octubre de 2021).

2. En este sentido, son principios que deben regir la convivencia en la UNIA por expresa exigencia legal los siguientes:

- a) El respeto y tutela de los derechos fundamentales y la igual dignidad de toda persona.
- b) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.
- c) La prevención o erradicación de cualquier conducta o situación que resulte contraria al principio de igualdad real o a la dignidad, el respeto a la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental de la persona.
- d) La especial atención al rechazo y a la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, opinión, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, religión o convicciones, lengua, nacimiento, condición genética, clase social (con especial atención a la lucha contra la aporofobia) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) El respeto y la protección de la libertad de expresión e información, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra, el derecho de reunión, asociación, manifestación y huelga, así como la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en la gestión y control de la actividad de la Institución.
- f) La transparencia y regularidad en el desarrollo de la actividad académica, eliminando todo tipo de fraudes e irregularidades.
- g) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital y la utilización y conservación de los bienes y recursos de la universidad de acuerdo con su función de



servicio público.

h) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.

3. Junto a estos principios, la UNIA asume como valores propios y específicos que regulan la convivencia los establecidos en su Código Ético, en la Declaración sobre Integridad Pública, Prevención y Lucha contra el Fraude, la Corrupción y los Conflictos de Intereses, en el Plan Antifraude y en el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual y por Expresión o Identidad de Género de la universidad, o normas que las sustituyan o reemplacen.

Dichos principios y valores se actualizarán de acuerdo con lo establecido en su regulación específica, si bien incluirán los siguientes:

a) Todos los miembros de la Universidad, y especialmente quienes ejerzan funciones de gobierno, deberán desarrollar sus servicios con absoluto respeto a los principios de integridad y honestidad, actuando personal y profesionalmente con veracidad y transparencia y evitando actitudes de abuso de poder, conflicto de intereses, falsedad o engaño.

b) Todos los miembros de la comunidad universitaria observarán un especial respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad, actuando contra cualquier situación de discriminación, violencia y acoso. La conducta ajustada a las normas democráticas y estatutarias debe suponer siempre el pleno respeto de la diferencia y la aceptación de la discrepancia en las relaciones interpersonales en la Universidad.

c) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables son principios básicos que inspiran y deben respetarse en cualquier actuación de los miembros de la comunidad universitaria que la componen y, obviamente, en cualquier actividad de la UNIA como institución. Por ello no será admisible ningún comportamiento que atente contra la dignidad humana y, en especial, cualquier conducta discriminatoria, que vulnere los derechos fundamentales de los demás. La UNIA como entidad, y todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria realizarán cuantas acciones de promoción, concienciación, información y respuesta sean necesarias para la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) Los miembros de la comunidad universitaria velarán por el buen nombre de la UNIA, distinguiendo en todo momento aquellas situaciones en las que se actúa a título personal, de aquellas otras en las que se proceda en representación de la Universidad o en calidad de miembro de la comunidad universitaria. Los miembros de la comunidad universitaria, dentro de su libertad de expresión, harán un uso respetuoso de las redes sociales. En ningún caso se debe hacer un uso no autorizado de la imagen de los miembros de la comunidad universitaria, especialmente si dicha imagen se ha extraído de fuentes universitarias.

e) Se administrarán y utilizarán los recursos de la UNIA de forma adecuada, racional y eficaz atendiendo a las necesidades reales y siguiendo los principios de sobriedad, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas. Cada persona de la comunidad universitaria respetará activamente y hará un buen uso del patrimonio de la Universidad,



cuidando su conservación y buen estado, garantizando la eficiencia en el uso de la energía, el agua, las instalaciones y demás recursos necesarios para el correcto funcionamiento de la entidad, respetando la sostenibilidad de nuestro proyecto universitario. En el ejercicio de sus actividades y funciones, deberán adoptar actitudes de respeto al medioambiente, que se vean reflejadas en un uso racional y equilibrado de los recursos disponibles en los ambientes de trabajo.

f) Se respetarán los derechos y principios de la normativa sobre protección de datos. En especial, no se utilizará la información y los datos que afecten a la intimidad, los derechos económicos de las personas o a cualquier otra información confidencial de la universidad con fines privados, ni se harán públicos indebidamente. Este deber ha de mantenerse durante y después de haber prestado el servicio correspondiente, e incluso después de finalizar la vinculación con la universidad de quién o quiénes lo llevaran a cabo.

g) Todas las personas deberán relacionarse de manera armónica y respetuosa, fomentando un clima de convivencia que garantice el bienestar.

h) La actividad formativa se realizará en todo momento de forma responsable y leal con el límite de los derechos fundamentales y de la legalidad vigente, con objetividad y rigor científico, y con criterios razonables que excluyan la arbitrariedad y la falta de rigor académico. Se procurará la formación científica y humana del estudiantado, absteniéndose de transmitir dogmas contrarios a la cultura democrática y de paz o a los derechos fundamentales, y promoviendo el pensamiento crítico como un valor central en la actividad docente universitaria, en el marco de la libertad de cátedra. Se buscará y apoyará la argumentación racional y el diálogo respetuoso, riguroso y veraz, tratando a todos los miembros de la comunidad universitaria con consideración, amabilidad, justicia y respeto por sus derechos. El profesorado realizará las adaptaciones precisas requeridas por el alumnado con diversidad funcional u otras necesidades específicas de aprendizaje.

i) Se rechazará y se denunciará cualquier actuación que represente un fraude académico o que permita obtener injustamente beneficios académicos, en especial el plagio, la suplantación de identidad, la falsedad documental o la copia y el engaño en cualquier tipo de prueba o instrumento de selección o evaluación.

j) El docente deberá respetar siempre y en todo caso la debida dignidad del alumnado y sus derechos fundamentales. Evitará cualquier conflicto de intereses en que pueda incurrir en sus relaciones con la UNIA

k) El alumnado deberá respetar a los docentes y asumir y cumplir las instrucciones que, en el ejercicio de sus funciones, aquellos les impartan.

l) Igualmente, cualquier actividad investigadora desarrollada en UNIA se llevará a cabo de forma ética y bajo parámetros de responsabilidad y objetividad, así como, obviamente, de las exigencias que marque en cada momento la legislación aplicable.



CAPÍTULO III: DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA Y DE LOS MECANISMOS GENERALES DE PREVENCIÓN DEL CONFLICTO.

Sección 1: La Comisión de Convivencia de la UNIA.

Art. 4. La Comisión de Convivencia.

1. Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por este reglamento, se crea la Comisión de Convivencia de la UNIA como órgano colegiado y paritario encargado de lograr, de forma coordinada con el resto de órganos competentes en esta materia, una convivencia pacífica, armónica y democrática de la comunidad universitaria en el ámbito propio de esta Institución.
2. Las actuaciones de la Comisión y de sus miembros no estará sometida a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

Art. 5. De la composición de la Comisión de Convivencia.

1. La composición de la Comisión de convivencia será paritaria por sectores, constando de tres miembros titulares y tres miembros suplentes, representantes del estudiantado, del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios de la UNIA.
2. La designación de los miembros se realizará mediante Resolución Rectoral de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) Tanto el miembro titular como el miembro suplente de la Comisión de Convivencia en representación del personal de administración y servicios serán elegidos por los órganos representativos de los mismos, junta de personal y delegados o comités de empresa. Esta decisión se comunicará al Rector de la UNIA a través de la Secretaría General.
 - b) Tanto el miembro titular como el suplente de la Comisión de Convivencia en representación del alumnado serán elegidos por sus propios representantes, que comunicarán su decisión al Rector de la UNIA a través de la Secretaría General.
 - c) Tanto el miembro titular como el suplente de la Comisión de Convivencia en representación del personal docente e investigador serán elegidos por este colectivo entre aquellos que presenten su candidatura. A estos efectos, la Secretaría General abrirá un proceso cuatrienal para permitir esta votación que se realizará el día especificado en cada una de las cuatro sedes de la UNIA. Si no se presentasen suficientes candidatos, estos representantes serán designados por el Rector de la UNIA entre los directores de los distintos estudios oficiales de esta Universidad.
 - d) En todos estos procesos de elección de representantes en la Comisión de Convivencia se procurará la realización del principio de presencia equilibrada entre sexos.
 - e) No podrán formar parte de estos procesos los miembros del Equipo Directivo y de Gobierno de la UNIA ni la persona que ejerza las funciones de Defensoría Universitaria.
3. La UNIA garantizará, dentro de sus posibilidades, que la Comisión de Convivencia y cada uno de sus miembros dispongan de los suficientes recursos materiales y humanos para el correcto desarrollo de sus funciones.



4. Podrá invitarse a las sesiones a quienes no formen parte de la Comisión, especialmente a la Defensoría Universitaria, que también podrá solicitarlo expresamente. La participación en las sesiones de los miembros no natos de la Comisión será con voz, pero sin voto.
5. Los componentes de la Comisión de Convivencia estarán sometidos en sus funciones al régimen de abstención y recusación establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, o norma que los sustituya.
6. Los miembros de la Comisión de Convivencia tendrán un mandato equivalente a la duración de su condición de alumno, profesor o PAS, con un máximo de 4 años. En el caso de los alumnos, la renovación de los cargos representativos del alumnado conllevará el cese de los miembros de la Comisión una vez se reciba la nueva designación por los nuevos órganos de representación de aquellos.

Art. 6 Funciones de la Comisión de Convivencia.

1. La Comisión de Convivencia tendrá las siguientes funciones:
 - a) Canalizar las iniciativas del estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios para la mejora de la convivencia, formulando, en su caso, propuestas en este ámbito.
 - b) Evaluar anualmente la situación de estas Normas de Convivencia y de los Protocolos que incorpora como Anexos, postulando, en su caso, las correspondientes mejoras y modificaciones.
 - c) Participar en el diseño de los programas de formación, información y concienciación sobre los valores y las normas que rigen la convivencia en la UNIA, conjuntamente con la Gerencia de la UNIA, los Vicerrectorados competentes en materia de Postgrado y Formación Permanente y la Defensoría Universitaria.
 - d) Informar sobre los Protocolos de Acoso de forma preceptiva y previa a su toma en consideración por el Consejo de Gobierno de la UNIA.
 - e) Elegir a un representante titular y otro suplente para la Comisión de Evaluación e Intervención en la Prevención del Acoso.
 - f) Informar sobre los mecanismos y procedimientos de mediación para intentar dar respuesta a los conflictos que pudieran plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector o por la vulneración de las Normas de Convivencia.
Dicha información buscará deslindar claramente las funciones de la Comisión de Convivencia de aquellas otras propias del Buzón de Quejas y Reclamaciones, de la Defensoría Universitaria, de la Comisión Ética y Antifraude y de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.
 - g) Realizar, en su caso, sesiones informativas para comunicar a las personas involucradas la disponibilidad y alcance del mecanismo o del procedimiento de mediación.
 - h) Desarrollar las funciones que, en relación con la mediación, se establecen en los artículos 11 y 12 de estas Normas de Convivencia y realizar un seguimiento de los posibles acuerdos alcanzados en su seno entre las partes.
 - i) Derivar, en su caso, el procedimiento a los órganos, que de acuerdo con lo dispuesto



por estas Normas de Convivencia, los Protocolos de Acoso o su normativa específica resultasen competentes cuando los hechos pudieran constituir faltas de conformidad con el régimen disciplinario que resulte aplicable en cada caso, o ser constitutivo de acoso.
j) Impulsar el procedimiento de mediación como alternativa al régimen disciplinario en aquellos casos no excluidos del mismo, en los términos de lo dispuesto en estas Normas de Convivencia, y cuando así lo consideré pertinente, proponiendo en su caso al mediador o mediadores.

Art. 7. De la Presidencia y Secretaría de la Comisión.

1. Ejercerá las funciones de Presidencia de la Comisión de Convivencia aquel representante, ya sea del Personal Docente e Investigador o del Personal de Administración y Servicios con una vinculación permanente a esta Universidad, que ostente una mayor antigüedad en la misma.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, ejercerá estas funciones el otro representante titular de los colectivos señalados en el párrafo anterior. Si no estuviera presente ninguno de los miembros titulares de ambos grupos, actuará como Presidente o Presidenta el sustituto con mayor antigüedad en la UNIA

2. Corresponde a la Presidencia de la Comisión de Convivencia:

- a) Ostentar la representación de la Comisión.
- b) Convocar las sesiones de la Comisión.
- c) Fijar el orden del día de las reuniones, teniendo en cuenta las peticiones de los miembros de la Comisión formuladas con suficiente antelación y los asuntos que hayan planteado los miembros de la comunidad universitaria.
- d) Presidir las sesiones, moderar los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- e) Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
- f) Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y, en su caso, de los acuerdos de la Comisión.
- g) Visar las actas de las sesiones.

3. El titular de la Presidencia nombrará a un secretario/a de entre los miembros que formen parte de la Comisión.

En casos de ausencia, vacante o enfermedad del secretario/a, la Comisión, a propuesta de su presidente/a designará a quien haya de sustituirlo temporalmente.

4. Corresponde a la persona que ejerza la secretaría de la Comisión de Convivencia:

- a) El envío de la convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden de su presidente/a.
- b) La recepción de los actos de comunicación de los miembros con la Comisión y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- c) Preparar el despacho de los asuntos, así como redactar y firmar las actas de las sesiones.
- d) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Art. 8. Normas de funcionamiento y votación.

1. El funcionamiento de la Comisión de Convivencia, como órgano colegiado, se regirá, en lo que le resulte aplicable, por las normas que se establecen en el Reglamento de



organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno aprobado por Acuerdo 63/2021, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7, de 5 de octubre de 2021), o norma que lo sustituya.

2. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría de votos de los asistentes. Se entenderán aprobadas por asentimiento, sin necesidad de votación expresa, las propuestas que efectúe el presidente/a de la Comisión cuando, una vez anunciadas y presentadas, no susciten objeción ni oposición alguna. En caso de empate, el Presidente ostentará el voto de calidad.

Sección 2ª: De la información, formación y concienciación.

Art. 9. De las campañas de información, formación y concienciación.

1. La Comisión de Convivencia, conjuntamente con la Gerencia y los Vicerrectorados con competencias en formación oficial y permanente, y en su caso, la Defensoría Universitaria elaborarán un programa de acciones destinadas a informar, formar y concienciar sobre los valores, principios y normas que rigen la convivencia en la UNIA.

2. Estas actuaciones de prevención, información y concienciación se coordinarán con las que, en sus respectivos ámbitos de lucha contra el fraude y comportamientos no éticos, o de lucha contra la violencia y los acosos discriminatorios o laborales, pudieran plantear la Comisión Ética y Antifraude o la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.

3. Todas estas medidas prestarán una especial atención a las personas que ingresen por primera vez en la comunidad universitaria de la UNIA.

Siempre que sea posible, en la sesión inicial del curso se dará al alumnado unas mínimas pautas sobre estas reglas y los correspondientes canales de reacción, remitiendo al enlace web correspondiente, donde podrá encontrar una información más detallada sobre el tema.

El personal de nuevo ingreso como Personal de Administración y Servicios deberá ser informado y formado sobre estos aspectos, quedando constancia por escrito de dicha información. Los valores, principios y normas que rigen la convivencia en la UNIA, así como los procedimientos para su garantía, formarán parte del temario de los concursos de acceso de este personal, en todas sus categorías.

El Personal Docente e Investigador deberá ser informado igualmente de estas cuestiones en el momento en el que sean contratados por primera vez.

Las personas designadas para formar parte del Equipo Directivo de la UNIA recibirán la formación en estas materias necesaria para un adecuado desempeño de sus cargos.

4. El resultado de este proceso será un Plan conjunto de información, formación y concienciación cuya elaboración será dirigida por la persona titular del Vicerrectorado con competencias en materia de responsabilidad social e igualdad.

Los principales resultados de este Plan serán incorporados a la Memoria de Actividades y a la Memoria de Responsabilidad Social de la UNIA.

5. Las empresas o entidades que contraten o subcontraten con la UNIA deberán garantizar que sus empleados que presten servicio a la UNIA han recibido la necesaria información sobre los valores, las reglas y los mecanismos de prevención y reacción que componen estas normas de convivencia.



Sección 3ª. De la mediación por la Comisión de Convivencia.

Art. 10. De la mediación externa al procedimiento sancionador.

1. En el ámbito no disciplinario, cualquier miembro de la comunidad universitaria podrá solicitar la activación del mecanismo de mediación ante la Comisión de Convivencia de forma alternativa o incluso posterior a la posible actuación instada ante la Defensoría Universitaria. No obstante, planteado un conflicto de convivencia entre miembros de la comunidad universitaria, las partes no podrán acogerse simultáneamente al mecanismo de mediación y a las actuaciones de intermediación que realice la Defensoría Universitaria en ejercicio de sus competencias.
2. Igualmente, la propia Comisión de Convivencia podrá proponer la activación de este mecanismo cuando tenga constancia de la existencia de conflictos larvados o situaciones que pudieran reflejar una situación conflictiva aún no exteriorizada.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el siguiente artículo, quedan excluidos de este mecanismo de solución los comportamientos, conductas u omisiones que tengan la consideración de faltas según el régimen disciplinario que le resulte de aplicación a cada uno de los sectores de la comunidad universitaria o que puedan ser constitutivas de delito.
4. A estos efectos se entenderá por mediación el procedimiento voluntario de solución de conflictos entre miembros de la comunidad universitaria en el que las partes implicadas, a través de un diálogo activo y respetuoso, asistido por uno o más mediadores, pretenden alcanzar el oportuno acuerdo para su solución.
5. Esta mediación se basará en los siguientes principios:
 - a) Voluntariedad: nadie está obligado a aceptar un procedimiento de mediación, a mantenerse en el mismo o a concluir un acuerdo.
 - b) Igualdad de las partes y neutralidad del mediador: se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas.
 - c) Colaboración, buena fe y respeto mutuo entre las partes.
 - d) Confidencialidad de las posiciones y de la documentación aportada.
6. Cuando se inicie por una de las partes, la solicitud incorporará la expresa petición de acogerse al mecanismo de mediación, el objeto del conflicto y las partes que puedan estar involucradas. A estos efectos, la Comisión elaborará un formulario ágil y sencillo que deberá enviarse al correo comision.convivencia@unia.es. La Comisión de Convivencia, tras comprobar su viabilidad conforme a lo establecido en este artículo, recabará de las restantes partes del conflicto que manifiesten si aceptan o no acogerse al mecanismo de mediación mediante un formulario preparado al efecto.
7. Una vez formalizado el acuerdo de mediación, la Comisión podrá designar o bien a un mediador específico o bien un colegio compuesto por tantos miembros de la Comisión como sectores de la comunidad universitaria estén implicados. Como regla general, la persona o personas que ejerzan estas funciones deberán acreditar o recibir previamente un curso de formación sobre mediación. Si hubiese alguna oposición al mediador propuesto, la Comisión de Convivencia podrá proponer un nuevo mediador, si aprecia la existencia de algún conflicto de intereses en el anterior, o dará por finalizado el



mecanismo de mediación si considera que no hay voluntad de llegar a ningún acuerdo por alguna de las partes.

8. El mediador o mediadores suscribirán un compromiso de confidencialidad y actuarán de forma imparcial, creativa, objetiva y comprensiva.

9. El procedimiento será absolutamente libre pero no podrá exceder de treinta días salvo acuerdo expreso de prórroga del mismo por parte de todos los miembros de la Comisión de Convivencia.

10. El acuerdo total o parcial que alcancen las partes como resultado del mecanismo de mediación será confidencial, deberá hacerse constar por escrito y será firmado por las partes, quienes conservarán cada una un ejemplar, siendo ajustado a derecho.

11. Los expedientes de estos procedimientos de mediación serán custodiados por la Comisión de Convivencia en las dependencias de la Secretaría General y se conservarán y archivarán según lo dispuesto en la Normativa de Archivos de la UNIA.

Art. 11. Del mecanismo mediador en el proceso sancionador.

1. En el ámbito disciplinario solo se permitirá acudir al procedimiento de mediación cuando se trate de la comisión por parte del alumnado de una falta tipificada como leve y que no sea indiciariamente constitutiva de posible delito.

Queda expresamente prohibida esta posibilidad en aquellos supuestos o situaciones de hipotética violencia, discriminación o acoso y en aquellos casos que pudieran involucrar fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad Internacional de Andalucía. Igualmente, se requerirá que se haya plasmado fehacientemente por todas las partes involucradas su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación.

2. En el marco del mencionado procedimiento disciplinario, y concluida la práctica de las pruebas, en aquellos casos en que las partes hubieren manifestado en un plazo máximo de cinco días desde dicha finalización su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el instructor o instructora remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia que decidirá si resulta procedente, o bien si se devuelve el expediente al instructor o instructora para que formule el correspondiente pliego de cargos.

3. En el primer caso, lo comunicará a las partes y se suspenderá el procedimiento disciplinario. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

4. El procedimiento de mediación se desarrollará ante un solo mediador, que será el elegido por el sector al que pertenezcan todas las partes implicadas, o, en otro caso, el designado por la Comisión en su conjunto.

5. El procedimiento será informal y se basará en los principios de voluntariedad, igualdad de las partes, neutralidad del mediador, colaboración, buena fe y respeto mutuo entre las partes. El mismo no podrá tener una duración superior a quince días hábiles.

6. Si se llegara a un acuerdo en el marco de este procedimiento de mediación, el instructor o instructora archivará el expediente; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario.

7. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, será confidencial, deberá constar por escrito y será firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para



que conste en el expediente. La documentación relativa a este procedimiento se custodiará en la Secretaría General de la UNIA.

CAPÍTULO IV: DE LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, EN ESPECIAL EL MOTIVADO POR CAUSAS DISCRIMINATORIAS.

Art. 12. Derecho a un espacio universitario libre de violencia y acoso.

1. La UNIA reconoce expresamente que toda persona tiene derecho a realizar su actividad docente, investigadora, profesional, laboral o estudiantil en el seno de esta Universidad libre de cualquier tipo de acoso o violencia, recibiendo por tanto un trato correcto, respetuoso y digno, que proteja su intimidad y su integridad física y moral.
2. Esta protección se extenderá frente a cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Y ello, tanto cuando dicho comportamiento esté relacionado con cualquier motivo o causa de discriminación, como cuando dicha causa o motivo no sea apreciable.
3. Considerando el acoso como un riesgo emergente, la UNIA en su condición de Administración Pública, se compromete a garantizar la seguridad y salud de todos sus empleados y del resto de miembros de la comunidad universitaria, asignando para ello los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en el marco de sus disponibilidades presupuestarias.

Art. 13. Instrumentos de prevención y actuación.

1. La UNIA se dotará de reglas, procedimientos y órganos que de forma integral y plena prevengan y aseguren a cualquier miembro de la comunidad universitaria una protección adecuada frente a cualquier tipo de violencia o acoso, sea este discriminatorio o moral.
2. Este o estos Protocolos protegerán a cualquier miembro de la comunidad universitaria frente a cualquier actuación en dicho ámbito, así como a los trabajadores de otras empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios a la UNIA cuando la violencia o acoso se produzca en el referido ámbito.
3. El o los diversos Protocolos a través de los cuales se articulen el conjunto de actuaciones, órganos y procedimientos orientados a esta finalidad serán aprobados por el Consejo de Gobierno, oída la Comisión de Igualdad y la Comisión de Convivencia. Una vez aprobados, será o serán anexados a las presentes Normas de Convivencia.
4. Cualquier protocolo sobre esta materia deberán contener al menos:
 - a) Medidas de información, formación, concienciación, sensibilización y prevención, prestando especial atención a las concretas circunstancias que pudieran darse en cada caso.

En especial, se prestará una especial atención a la información a las víctimas de sus derechos; a la facilidad de acceso al canal de denuncias; a la confidencialidad de los datos y a la ausencia de cualquier represalia por el ejercicio de este derecho.

b) Igualmente se incorporarán las medidas de prevención secundarias orientadas a actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan



las situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en estas Normas.

c) Procedimientos de investigación y actuación seguros, rápidos y eficientes para encauzar y tramitar las posibles quejas, denuncias o reclamaciones.

d) En especial, se establecerá la posibilidad de adoptar en cualquier momento del procedimiento todas las medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de dicha situación, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

e) Se proporcionará en todo caso acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas durante el proceso y en su recuperación.

f) Cuando se considere que los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito, se suspenderá el procedimiento, poniéndolo en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

5. En la elaboración o actualización de cualquiera de estos protocolos, así como en la preparación, diseño o implementación de cualquier actuación frente a situaciones de violencia, discriminación, o acoso se asumirán y respetarán los siguientes principios:

a) Enfoque de género: incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta norma.

b) Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social.

c) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento.

d) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

e) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

f) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia, en los términos previstos en la normativa aplicable.



Disposición Adicional Primera. Interpretación conforme al marco normativo

Los conceptos legales contemplados en esta norma deberán ser interpretados tal como se determine en cada momento por la regulación legal o reglamentaria, estatal o autonómica aplicable en cada caso.

En este sentido:

- a) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o norma que lo sustituya.
- b) La discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, y en relación con el artículo 8.j) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, o normas que las sustituyan.
- c) En cuanto a la discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria, esta deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o norma que lo sustituya.

Disposición Adicional Segunda. Información y delimitación de canales de reacción y canalización del conflicto.

Con el fin de delimitar los distintos canales y procedimientos destinados actualmente a garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas en el seno de la UNIA, así como para asegurar una convivencia pacífica y democrática en nuestra Comunidad Universitaria, la información que se proporcionará por la Comisión de Convivencia al amparo del artículo 6.1.f) de las presentes Normas de Convivencia se basará en las siguientes premisas:

- La Defensoría Universitaria se encargará fundamentalmente de velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios. Será el marco natural cuando el conflicto se plantee por la posible violación de los derechos y libertades de un miembro de la comunidad universitaria por un órgano con el que se considere en situación de subordinación o sometimiento material (por ejemplo, alumno- profesor/órganos administrativos).
- La Comisión Ética y Antifraude tiene y tendrá como funciones específicas la prevención, la detección, la corrección y la persecución del fraude en todos los procesos de los que sea responsable la UNIA y, en su caso, la propuesta de adopción de las medidas cautelares y correctoras que procedan, articuladas a través de su canal de denuncias. Será el canal preferente cuando se pretenda denunciar una situación fraudulenta, especialmente en las áreas económicas, de contratación, subvención o gestión de recursos humanos por parte de algún miembro de la comunidad universitaria.
- La Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso será el órgano competente para gestionar las peticiones de actuación en el marco de los Protocolos de



Acoso y, en especial, en aquellos casos en los que la persona denunciante considere que se encuentra sometida a una situación de acoso.

- La Comisión de Convivencia mediará en el ámbito de los conflictos interpersonales, en el campo delimitado por las normas de la mediación establecidas en los artículos 11 y 12 de estas Normas de Convivencia, o incluso cuando tenga constancia de la existencia de conflictos larvados o situaciones que pudieran reflejar una situación conflictiva aún no exteriorizada. Será el ámbito natural en aquellos casos en los que no exista relación de subordinación material, por ejemplo, entre miembros de la comunidad universitaria incluidos en el mismo grupo o sector (profesorado, alumnado o PAS).
- El Buzón de Quejas, Sugerencias y Felicitaciones es básicamente una herramienta del Sistema de Garantía de Calidad de la UNIA que persigue la mejora continua de los servicios ofertados por la Universidad, con el que se persigue comunicar esta protesta a la UNIA y al responsable de la Unidad implicada para que se tomen las medidas necesarias para su corrección, implantación o comunicación al personal respectivamente.

Disposición adicional tercera. Elaboración del Reglamento de Disciplina académica.

En el plazo de seis meses, la Secretaría General de la UNIA, conjuntamente con la Comisión de Convivencia y con los Vicerrectorados competentes en materia de formación oficial, permanente y alumnos, adoptará una postura, y en su caso, elaborará un proyecto de Reglamento de disciplina académica del alumnado para su puesta a exposición pública y su posible aprobación, o no, por el Consejo de Gobierno de la UNIA.

Disposición adicional cuarta. Acciones de información y formación.

La UNIA adoptará las medidas necesarias para que el profesorado y el alumnado ya vinculado con ella reciba la información y formación adecuadas sobre los valores, principios y normas que rigen la convivencia en esta universidad, así como los procedimientos para su garantía.

Disposición adicional quinta. Cita en género femenino de los preceptos de estas Normas.

Todos los preceptos de este Reglamento que utilizan la forma del masculino genérico se entenderán aplicables a cualquier persona con independencia de su sexo.

Disposición Transitoria

Los procedimientos que, en su caso, estuvieran tramitándose ante la Defensoría Universitaria, el Buzón de Reclamaciones, el Comité de Ética y Antifraude y la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso no se verán afectados por esta norma, finalizando según el procedimiento y las reglas establecidas en el momento en que acontecieron los hechos o se inició el procedimiento.

Disposición Final única. Entrada en vigor.

Estas normas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la UNIA.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 14/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba la modificación menor del Plan Estratégico de Subvenciones y del Anexo II- Líneas de Subvenciones del ejercicio 2023.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba la modificación menor del Plan Estratégico de Subvenciones y del Anexo II- Líneas de Subvenciones del ejercicio 2023.

ANEXO

PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA PARA EL PERÍODO 2022-2024.

Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, celebrada el 3 de marzo de 2022, modificado en el Consejo de Gobierno el 6 de abril, el 11 de mayo, el 15 de junio de 2022, en la Comisión Permanente del 9 de septiembre de 2022 y en el Consejo de Gobierno el 22 de febrero de 2023.

PREÁMBULO

El texto refundido de la Ley de Creación de la Universidad Internacional de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 2/2013, de 8 de enero, recoge en su artículo 5 las funciones asignadas a la Universidad. En particular, caben destacar las siguientes:

1. La UNIA organizará y desarrollará programas oficiales de posgrado, cuyos estudios se acreditarán con los correspondientes títulos oficiales de máster y de doctorado, ambos de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional. Para impartir estas enseñanzas deberá suscribir convenios de colaboración con universidades públicas de Andalucía, así como los que correspondan con otras universidades, institutos universitarios de investigación, otras entidades públicas o privadas y empresas. También podrá impartir enseñanzas especializadas, para las que expedirá sus propios títulos y diplomas.

2. Igualmente, la universidad organizará y desarrollará actividades científicas y culturales, cursos de verano, formación a lo largo de la vida y promoverá convenciones científicas. A tal fin, adoptará las medidas necesarias para promover su internacionalización y su plena integración en el Espacio Europeo de Educación Superior y el Espacio Iberoamericano del Conocimiento, a cuyos efectos podrá suscribir los correspondientes convenios con otras universidades, organismos o entidades, nacionales o extranjeras.

3. Asimismo, la universidad podrá incorporarse a programas conjuntos de investigación y formación mediante acuerdos con otras universidades, así como promover centros de especialización y cursos para extranjeros.



En este sentido, el artículo 8 de los Estatutos de la Universidad Internacional de Andalucía, aprobados por Decreto 236/2011, de 12 de julio, señala que la UNIA tendrá, entre otras, la competencia para:

h) La creación de fondos de ayuda para el estudio, la investigación y la innovación docente.

Para el mejor ejercicio de las funciones relacionadas anteriormente la UNIA concede determinadas ayudas, unas convocadas periódicamente en régimen de concurrencia competitiva y otras mediante su concesión directa en virtud del artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, cuya Planificación Estratégica se recoge en el presente documento.

1. INTRODUCCIÓN: MARCO NORMATIVO, PROCESO DE ELABORACIÓN Y APROBACIÓN.

La necesidad de realizar un Plan Estratégico de Subvenciones por parte de los órganos de las Administraciones Públicas que propongan el establecimiento de subvenciones viene contemplada de forma específica en el artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en adelante LGS, desarrollado en los artículos 10 a 15 del Reglamento de la LGS, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en adelante RLGS.

Igualmente, el Real Decreto 130/2019, de 8 de marzo, por el que se regula la Base de Datos Nacional de Subvenciones y la publicidad de las subvenciones y demás ayudas públicas, introdujo un nuevo párrafo en el artículo 13 RLGS en el que señalaba que estos instrumentos y sus actualizaciones deben ser objeto de publicación en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas.

En este sentido, este Plan Estratégico se configura como un instrumento que tiene por objeto:

- La **planificación estratégica** de las subvenciones con el objetivo de alcanzar importantes mejoras de la UNIA en la consecución de sus fines.
- **La mejora de la transparencia** para dar a conocer a la ciudadanía cómo se gestionan los fondos públicos y los criterios sobre los que se fundamenta su utilización en la UNIA.
- **La mejora de la eficiencia y la eficacia**, actuando de manera coordinada y estableciendo las bases para analizar y evaluar periódicamente los fines de las ayudas y, en su caso, adoptar las medidas correctoras que procedan.

Dada la importancia de esta planificación para la adecuada ejecución de la política subvencional, la LGS establece en su artículo 8.1, anteriormente señalado, la obligación de concretar en un Plan Estratégico de Subvenciones los objetivos y resultados que se persiguen, con indicación de los plazos para su consecución, los costes previsibles y la financiación de dicho Plan, supeditándolo en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.



En su elaboración se ha seguido básicamente las indicaciones de la Guía General para la elaboración, seguimiento, control, evaluación y publicidad de los Planes Estratégicos de Subvenciones de 29 de mayo de 2019, adecuándola a la autonomía universitaria, a las normas de creación y funcionamiento de la UNIA, y a la práctica de nuestra institución.

En este proceso han participado también todos los órganos y entidades cuya actuación queda contemplada en el plan. Además se ha contado con la participación de los principales sectores afectados, a través de sus representantes.

Finalmente se ha realizado una consulta previa, a través del apartado de participación de la Secretaría General de la UNIA, en la que se ha recabado información y opinión sobre su contenido y líneas de actuación.

2. DURACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL.

El Plan estratégico comenzará su vigencia una vez aprobado por el Consejo de gobierno de la UNIA y haya sido inscrito en la Base de datos nacional de Subvenciones y sea publicado en el Boletín Oficial de la UNIA (BOUNIA).

La duración inicial del Plan será de tres años, pudiendo terminar su vigencia por la aprobación y entrada en vigor de uno nuevo.

La efectividad del Plan Estratégico de Subvenciones queda condicionada a la puesta en práctica de las diferentes líneas de subvención, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio y al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Anualmente se actualizará el anexo donde se detallan las diferentes acciones de las distintas líneas estratégicas.

Los futuros planes se aprobarán antes de comenzar el primer año de su aplicación. Cada plan sucederá al precedente, sin que pueda quedar ningún periodo sin planificar.

3. ALCANCE Y ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO DEL PLAN.

Serán objeto de planificación estratégica los procedimientos de concesión de las subvenciones contempladas en el artículo 2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como de las demás entregas dinerarias sin contraprestación, avales y demás garantías, préstamos, aportaciones de financiación de riesgo, anticipos reembolsables y demás medidas de carácter financiero que supongan una ventaja económica a favor de sus beneficiarios y que se financien con cargo a fondos públicos de esta Universidad.

A los efectos de este Plan se entiende por subvención, toda disposición dineraria realizada por la Universidad Internacional de Andalucía, en adelante la UNIA, a favor de personas públicas o privadas o de entes sin personalidad jurídica, que cumplan con los siguientes requisitos:



- Que la entrega se haga sin contraprestación directa de los beneficiarios o beneficiarias.
- Que los recursos estén sujetos al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad o la adopción de un comportamiento ya realizado o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo cumplirse las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.
- Que el objetivo, proyecto o actividad tengan por finalidad el fomento de una acción de utilidad pública, la promoción del interés social o de promoción de una finalidad pública.

El presente Plan es de aplicación directa a todas las subvenciones concedidas anualmente por la UNIA mediante:

- Procedimiento ordinario en régimen de Concurrencia competitiva, y
- De forma directa mediante subvenciones nominativas previstas en el presupuesto de la UNIA, en función de lo que dispone el artículo 22.2.a) de la LGS

Cuando se realicen transferencias a sujetos no contemplados en el plan estratégico, destinadas a financiar la concesión de subvenciones y ayudas públicas, se deberá acordar el régimen de seguimiento que permita efectuar la evaluación de la aplicación de los fondos aportados.

4. PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS QUE ORIENTAN EL PLAN.

- La actividad subvencional de la UNIA se regirá, en primer lugar, por el principio de la transparencia. Este principio, reclamado por el art. 4 de los Estatutos de esta Universidad, conlleva, entre otras actuaciones, la necesaria inscripción de toda ayuda de las establecidas en el punto anterior, y de los datos legalmente exigidos, en la Base de Datos Nacional de Subvenciones; su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad Internacional de Andalucía y su publicidad en el Portal de Transparencia.
- La mencionada transparencia, junto a otros instrumentos que regula la ley, redundará de forma directa en un incremento de los niveles de eficacia y eficiencia en la gestión del gasto público, facilitando la complementariedad y la coherencia de las actuaciones de las Administraciones Públicas al evitar los solapamientos.
- En segundo lugar, este Plan se rige por el principio de fomento de la participación, tanto en su elaboración como en la correlativa rendición de cuentas ante los grupos de interés y la entera sociedad.
- En tercer lugar este Plan se asienta sobre un proceso de mejora continua, que, mediante el establecimiento de procesos, indicadores, evaluaciones y revisiones dote de la mayor eficiencia el uso de fondos públicos.



- De este modo, el seguimiento, a través del control y evaluación de los objetivos, permitirá que las actividades que no alcancen el nivel de consecución de objetivos deseados o que no resulten adecuados al nivel de recursos invertidos puedan ser modificadas o sustituidas por otras más eficaces y eficientes, con instrumentos y procedimientos que aseguren una adecuada gestión y un eficaz control de las subvenciones.
- Finalmente, la UNIA considera que las subvenciones públicas constituyen una actividad de fomento que, al perseguir una utilidad pública o un interés social, deben contribuir a canalizar los recursos públicos hacia propuestas de acción que impulsen el desarrollo social y la igualdad como ejes transversales de dichas actuaciones.

5. LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

En el marco previsto por el art. 4 de los Estatutos de la UNIA, las líneas estratégicas de actuación, que se concretan en el anexo adjunto, persiguen la consecución de los siguientes objetivos estratégicos:

- Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios universitarios y superiores, primando los resultados académicos del alumnado y procurando la erradicación de cualquier discriminación, en especial por razón de género. Esta línea se traduce en actuaciones encaminadas a facilitar e incentivar la realización de enseñanzas universitarias y de las actividades que las acompañan al alumnado en función de su expediente académico y el nivel de sus recursos económicos.
- Objetivo 2. Impulsar la construcción del Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC) a través de la cooperación entre Instituciones de Educación Superior en el nivel de postgrado.
- Objetivo 3. Promover la responsabilidad social y cooperación al desarrollo en entorno sociales y comunitarios en riesgo de exclusión social. El fin es favorecer iniciativas de carácter educativo, cultural, deportivo, de igualdad y de integración que respondan a necesidades de la ciudadanía, facilitando su progresiva consolidación en beneficio de la sociedad, a la vez que se ayuda al desarrollo de los grupos más desfavorecidos mediante iniciativas que incrementen la sensibilidad ciudadana y contribuya a la mejora de las condiciones de vida.
- Objetivo 4. Promoción de actividades de extensión universitaria y socioculturales.

6. NORMAS SOBRE LA ACTIVIDAD DE SUBVENCIONES DE LA UNIA

Además del más estricto cumplimiento de la normativa estatal y, en la medida en la que le sea aplicable, autonómica sobre subvenciones, este Plan considera necesario reiterar o establecer estas concretas reglas que han de regir toda actividad subvencional de la UNIA durante la duración del presente Plan Estratégico.



6.1 Duración, financiación y marco presupuestario.

Con carácter general, las subvenciones tendrán un plazo de ejecución anual. En aquellos supuestos en los que las condiciones hagan aconsejable la fijación de un plazo de ejecución distinto al anual, se deberá recoger en las correspondientes bases de la convocatoria.

La efectividad de las líneas de ayuda derivadas del Plan, quedarán condicionadas a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto. Previa a la concesión y efectividad de cualquier convocatoria de subvención se deberá proceder a la tramitación de la correspondiente autorización del gasto.

6.2. Procedimientos de concesión de subvenciones.

La Universidad Internacional de Andalucía, concederá subvenciones en los términos previstos en la normativa vigente en la materia, de forma ordinaria mediante convocatoria pública en régimen de concurrencia competitiva, y, de forma extraordinaria, a través de concesión directa, a favor de quienes puedan llevar a término los proyectos o actividades que motivan las mismas.

De forma más concreta, los procedimientos a seguir serán los siguientes:

- Procedimiento ordinario de concurrencia competitiva, por el cual se concederán subvenciones mediante la comparación de las solicitudes presentadas dentro de los plazos habilitados para ello, a fin de establecer una prelación entre las mismas, de acuerdo con los criterios previamente fijados en las bases de la convocatoria.

Este procedimiento requerirá la previa aprobación de las correspondientes bases por el órgano competente para autorizar el gasto.

Las citadas bases de la convocatoria contarán con un preceptivo y previo informe económico, jurídico y de control interno, y contendrán, al menos, los apartados que se relacionan a continuación:

- Objeto de la subvención.
- Régimen jurídico de las subvenciones.
- Requisitos de las personas beneficiarias y de las entidades colaboradoras.
- Cuantía y características de las ayudas y gastos subvencionables.
- Limitaciones presupuestarias.
- Financiación y régimen de compatibilidad de la subvención con otras ayudas.
- Clase de Procedimiento de concesión.
- Forma y plazo de las solicitudes.
- Criterios objetivos de valoración.
- Tramitación y resolución. Órganos intervinientes en el proceso.
- Plazo de las notificaciones.
- Obligaciones de las beneficiarias.
- Forma y secuencia del pago.



BOUNIA Núm. 5/2023

- Medidas de garantía, en su caso.
- Determinación de la justificación de las ayudas concedidas.
- Posibilidad de modificar la resolución de concesión.
- Causas de reintegro.
- Los criterios para graduar los posibles incumplimientos de condiciones impuestas con motivo de la concesión de las subvenciones.

Para el informe de fiscalización previa que será remitido a la unidad tramitadora, el órgano responsable enviará a la Sección de Control Interno y Auditoría, la siguiente documentación:

- Propuesta de las bases y/o convocatoria, que deberá contener todos los requisitos mínimos legalmente establecidos.
- Aprobación del gasto por el importe máximo de la convocatoria, firmada por la persona titular del rectorado.
- Informe jurídico de las bases y/o convocatoria.

Las mencionadas bases y, sus correspondientes convocatorias serán objeto de inscripción previa en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, de publicación en el Boletín oficial de la UNIA y de publicidad a través del Portal de Transparencia en los términos fijados en la normativa de aplicación y en los correspondientes apartados de ese Plan.

Las solicitudes de ayuda o subvención serán oportunamente tramitadas y valoradas. La adjudicación se llevará a cabo, dentro de los límites de créditos disponibles, entre aquellas propuestas que obtengan una mayor valoración. La propuesta de concesión se formulará a la autoridad concedente por un órgano colegiado.

El procedimiento concluirá mediante resolución del órgano convocante, que se publicará para general conocimiento y a la que se dará la publicidad requerida legal y reglamentariamente.

- Procedimiento extraordinario de concesión directa de subvenciones. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 de la LGS podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:
 - Nominativas. Aquellas cuyas personas o entidades beneficiarias y cuantías están especificadas en el presupuesto de la UNIA. Sus elementos relevantes se concretarán mediante un convenio específico u otro tipo de resolución en los términos previstos en la normativa de subvenciones.
 - Subvenciones cuya concesión directa venga establecida por una norma de rango legal. En las que se atenderá el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.
 - Subvenciones excepcionales justificadas por razón de interés público, social, económico o humanitario, así como otras debidamente justificadas que sean de difícil convocatoria pública, que se regirán por su propia normativa y sus bases reguladoras.



6.3 Condiciones para la concesión de subvenciones.

1. No podrán concederse subvenciones por cuantía superior a las que se determinen en las convocatorias.
2. El importe de las subvenciones, aislado o en concurrencia con otras, no podrá superar el coste de la actividad a desarrollar, por lo que si se diera tal caso el importe inicial podrá ser minorado en la cantidad correspondiente.
3. La subvención podrá ser revocada o modificada en cualquier momento ya que su efectividad se encuentra condicionada al cumplimiento de la por parte de la persona o entidad beneficiaria de las actividades en la forma y condiciones en que fue concedida la ayuda.
4. La UNIA podrá recabar en cualquier momento la información o documentación que estime necesaria para asegurar y comprobar el cumplimiento del objetivo al que se destinan las ayudas.
5. En todo caso, se respetará lo establecido por la normativa vigente en materia de subvenciones.

6.4 Pago anticipado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la LGS, se podrán realizar pagos anticipados como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención que supondrán entregas de fondos con carácter previo a la justificación.

Dicha posibilidad y el régimen de garantías deberán preverse expresamente en la normativa reguladora de la subvención, y las bases de las diferentes convocatorias, en función de las necesidades de financiación del tipo de proyecto a subvencionar, de los destinatarios de la ayuda y de los principios de eficacia y eficiencia que deben regir estas actuaciones.

6.5 Transparencia.

Todas las subvenciones concedidas por la UNIA serán publicadas durante el mes siguiente a cada trimestre natural en su página web (portal de transparencia), en el Boletín Oficial de la UNIA y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, indicando el beneficiario, la convocatoria, la cuantía concedida y el proyecto o acción a la que va destinada.

6.6 Justificación de las subvenciones.

Las personas o entidades beneficiarias de las subvenciones deberán justificar la realización de la actividad subvencionada y el destino de los fondos en los plazos y de la forma prevista en la convocatoria.

De no rendirse cuenta en la forma y plazo señalados o no reunir la documentación la forma y los requisitos de la convocatoria, se procederá a la reclamación total o parcial de la ayuda, mediante el correspondiente procedimiento de reintegro conforme a lo establecido en la LGS. En el caso de subvenciones cuyo pago esté condicionado a la justificación, la falta de la misma conllevará, en su caso, la pérdida total o parcial del derecho a su cobro previa tramitación del oportuno procedimiento.



6.7 Control económico-financiero.

El cumplimiento de las normas y medidas que incorpora el presente Plan se llevará a término anualmente por el Área de Gestión Económica, previo informe de control interno. Si como resultado de los informes de seguimiento emitidos existen líneas de subvenciones que no alcanzan el nivel de consecución de objetivos deseado, o el que resulta adecuado al nivel de recursos invertidos, podrán ser modificadas o sustituidas por otras más eficaces y eficientes o, en su caso, podrán ser eliminadas.

6.8 Criterios sociales.

Las convocatorias incluirán la perspectiva de género en las bases de la convocatoria con el fin de promover cambios estructurales que permitan avanzar de modo eficiente hacia la igualdad.

Asimismo, cuando el objeto y la finalidad de la subvención pueda ser relevante a aspectos de carácter social, tales como la igualdad entre mujeres y hombres o la inserción social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad, las bases reguladoras de las subvenciones incluirán criterios objetivos de valoración o criterios de preferencia con el fin de contribuir a la consecución de estos objetivos.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUA

Transcurrida la primera anualidad, se procederá a la primera evaluación de las subvenciones que haya podido gestionar la UNIA incluidas en su ámbito objetivo y subjetivo tal como se definen en el punto 2.

En dicha evaluación se analizará el grado de eficacia y eficiencia de las acciones recogidas en el Anexo anual y se propondrán las correspondientes modificaciones, tanto en las líneas como en las acciones, sus elementos e indicadores. En general, estos indicadores permitirán, mediante su seguimiento anual, la mejora continua del proceso, mediante las oportunas actualizaciones realizadas al principio de cada anualidad.

Los resultados de la valoración trianual serán la base del Plan Estratégico que debe suceder a este.

8. PUBLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Se procurará dar la máxima difusión y publicidad del presente Plan Estratégicos, así de cada una de las fases de su aplicación, debiendo incorporarse, al menos en el sitio web de la UNIA, en el Boletín Oficial de la misma y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.



**FICHAS INDIVIDUALIZADAS DE LAS LÍNEAS DE SUBVENCIONES
ANEXO 2
EJERCICIO 2023**

Línea 1: Cooperación Académica universitaria con la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado para el desarrollo de acciones concretas de colaboración en materia de movilidad académica, de desarrollo, de reconocimiento a la calidad del postgrado y de doctorado en los países que conforman la llamada Comunidad Iberoamericana de Naciones.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Internacionalización
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la movilidad académica e investigadora entre profesores, investigadores y alumnos de postgrado de las universidades andaluzas y las universidades latinoamericanas y portuguesas vinculadas a la AUIP. • Fomentar la calidad de la oferta de las enseñanzas de postgrado en el ámbito iberoamericano, mediante la mejora en la formación de los profesionales implicados, así como el reconocimiento de la calidad de aquellas titulaciones de postgrado que sean exitosas y que puedan actuar como modelo y ejemplo para todas las instituciones. • Desarrollar la formación de postgrado, tanto en el nivel de maestría como, en especial, de doctorado, de profesores, investigadores y egresados de las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas, mediante la puesta en marcha de programas de postgrados cooperativos que la AUIP, en colaboración con las distintas universidades andaluzas llevará a cabo en América Latina, con la finalidad de contribuir a su desarrollo científico e investigador. • Contribuir a una más activa y eficaz presencia de las universidades andaluzas en Latinoamérica promoviendo todo tipo de actividades que contribuyan a su internacionalización en esta área geográfica.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Subvención nominativa
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3017 3000 484.02
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	COOPERACIÓN Y DESARROLLO
IMPORTE:	500.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	18 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones articuladas. • Número de países relacionados con estas actuaciones. • Número de universidades implicadas.



Línea 2: Ayudas para la realización de encuentros temáticos de carácter internacional destinados a miembros del Grupo de Universidades iberoamericanas La Rábida.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Internacionalización
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de un “Espacio Iberoamericano del Conocimiento” (EIC), ámbito en el cual promover la necesaria transformación e internacionalización de la educación superior, articulado en torno a la investigación, el desarrollo y la innovación, con el propósito de brindar mejor calidad y accesibilidad a los bienes y servicios para nuestros pueblos.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3017 3000 48099
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	COOPERACIÓN Y DESARROLLO
IMPORTE:	120.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas (admitidas) Número de países de las que estas proceden Número de ayudas concedidas Número de universidades implicadas

Línea 3: Programa de becas o ayudas para cursar Master Oficial en la UNIA dirigidas a estudiantes, profesores y egresados vinculados a universidades del GUILR.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Internacionalización
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Captación de Talento entre las universidades del GUILR, para cursar Máster Oficial en la UNIA, ofreciendo Ayudas con los siguientes componentes posibles: matrícula; alojamiento; desplazamiento y manutención.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3017 3000 48001 y 3017 3000 48099
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Hasta un máximo de 75.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas (admitidas). Número de países de las que estas proceden. Número de ayudas concedidas. Número de universidades implicadas.



BOUNIA Núm. 5/2023

Línea 4: Ayudas a la movilidad en doctorado, destinadas a estudiantes, profesores y egresados vinculados a universidades del GUILR.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Internacionalización
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> 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, en las que cursen su doctorado.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3017 3000 48099
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Hasta un máximo de 40.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas (admitidas). Número de ayudas concedidas. Número de universidades implicadas.

Línea 5: Programa de becas o ayudas para la realización de curso en competencias transversales (programa UNIA INNOVA)	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar la formación en competencias transversales para los alumnos del posgrado oficial de la UNIA con el objetivo de fomentar la inserción laboral de nuestros estudiantes y favorecer su formación integral. Para ello se dotará a los alumnos de becas de alojamiento y manutención para hacer su formación en las sedes de la Universidad.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	2.280,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	10 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas Número de ayudas concedidas. Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.



BOUNIA Núm. 5/2023

Línea 6: Programa de becas o ayudas para cursar Másteres Universitarios en la Universidad Internacional de Andalucía para el curso académico 2023/2024.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la formación de postgrado para fomentar el bienestar social e igualdad mediante el otorgamiento de apoyos para el desarrollo de másteres universitarios, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía. para ello se dotará a los alumnos de becas de matrícula, alojamiento y manutención, para hacer su formación en las sedes de la Universidad.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.01 3018 4000 480.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Hasta un máximo de 300.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas Número de países de las que estas proceden Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.

Línea 7: Programa de becas o ayudas UNIA Academia para cursar Másteres Universitarios la Universidad Internacional de Andalucía para el curso académico 2023/2024.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudiantes universitarios y superiores, primando los resultados académicos del alumnado y procurando la erradicación de cualquier discriminación (objetivo estratégico 1 del Plan Estratégico 2021-2024). Contribuir a la formación de postgrado para fomentar el bienestar social e igualdad mediante el otorgamiento de apoyos para el desarrollo de másteres universitarios, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía. Para ello se dotará a los alumnos de becas de matrícula y de estudio.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.01 3018 4000 480.99



BOUNIA Núm. 5/2023

ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Hasta un máximo de 150.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de países de las que estas proceden • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.

Línea 8: Programa de becas o ayudas para cursar Másteres de Formación Permanente y Diplomas de Especialización propios ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía para el curso académico 2023/2024.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudiantes universitarios y superiores, primando los resultados académicos del alumnado y procurando la erradicación de cualquier discriminación (objetivo estratégico 1 del Plan Estratégico 2021-2024) y la Línea 7 “Programa de becas o ayudas para cursar Másteres y Diplomas de Especialización propios ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía”, dentro de su programación de estudios propios de postgrado. Para ello se dotará a los alumnos de becas de matrícula, para hacer su formación en la Universidad.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.07
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	93.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de países de las que estas proceden • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.



BOUNIA Núm. 5/2023

Línea 9: Programa de ayudas para cursar másteres universitarios convocadas conjuntamente con la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP).	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir con criterio de alta calidad académica a la formación de profesores universitarios, científicos y profesionales en el nivel de postgrado. Está asociada a la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP). La convocatoria la realiza la AUIP. Para ello se dotará a los alumnos de becas de matrícula y alojamiento.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.01 3018 4000 480.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
IMPORTE:	15.000,00 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes presentadas Número de países de las que estas proceden Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.

Línea 10: Programa de becas o ayudas para cursar títulos de Experto, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía para el curso académico 2023/2024.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y realización de formación para cursar títulos de Experto, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía dentro de su programación de estudios propios. Para ello se fomentarán ayudas para la matrícula en dichos cursos de expertos.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.05
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	10.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses



BOUNIA Núm. 5/2023

INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de países de las que estas proceden • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés) • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo
--	--

Línea 11: Programa de becas o ayudas a alumnos matriculados en algunas de las actividades programadas para los cursos de verano 2023	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al acceso a formación programada en los cursos de verano de 2023.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.06
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Anual
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	17.514,00 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.

Línea 12: Programa de becas o ayudas a alumnos matriculados en algunas de las actividades que componen la Escuela de Teatro 2023	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al acceso a formación programada en la Escuela de Teatro 2023
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Anual
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	3.625,00 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 meses



BOUNIA Núm. 5/2023

INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés). • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.
--	--

Línea 13: Programa de becas o ayudas para cursar el Doctorado, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía para el curso académico 2022/2023.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar y potenciar a jóvenes doctorados en su tarea investigadora y en la adquisición de las competencias docentes universitarias para facilitar su inserción en el mundo laboral y de la investigación científica. Para ello las ayudas estarán dirigidas a los alumnos matriculados en la Universidad Internacional de Andalucía en concepto de ayuda para gastos de viaje, alojamiento y manutención en la sede de la Universidad.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 480.01 3018 4000 480.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	5.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Porcentaje de participación

Línea 14: Becas en diferentes ámbitos de actuación	
UNIDAD GESTORA:	Gerencia
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Becas destinadas a ampliar el campo de conocimiento y a la mejora de las competencias y capacidades de los beneficiarios
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 482.00
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Anual
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Máx. 30.000 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses



BOUNIA Núm. 5/2023

INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas • Número de ayudas concedidas: desagregación por ámbitos geográficos y otras variables de interés) • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.
--	---

Línea 15: Premios para el reconocimiento de Excelencia docente en Andalucía	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Calidad
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la enseñanza innovadora y diferencial reconociendo al profesorado que resulte mejor valorado en las encuestas de satisfacción con la labor docente o hayan resultado distinguido con el reconocimiento a la excelencia o a la innovación docente, con sujeción a las bases de la convocatoria para el Reconocimiento a la Excelencia Docente del curso 2022/2023.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3014 1000 226.08
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	2.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	Antes del 31 de noviembre de 2023
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de participantes en la convocatoria. • Porcentaje de participación en las encuestas de opinión sobre la labor docente.



Línea 16: X Premio UNIA de Pintura.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Formación Permanente y Extensión Universitaria
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<p>En el marco del Objetivo 4. Promoción de actividades de extensión universitaria y socioculturales del plan de subvenciones de la UNIA: Fomentar el intercambio de experiencias en cooperación con otros agentes culturales para contribuir al desarrollo del entorno a través de la cultura, el pensamiento crítico y las redes de conocimiento y mejorar la implicación de la UNIA con la comunidad universitaria.</p> <p>Fomento y puesta en valor del arte como vehículo para la transmisión del conocimiento además de poner en valor las tendencias artísticas que se están gastando con las nuevas generaciones de artistas</p>
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3016 4000 226.08
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	BELLAS ARTES / COMUNIDAD UNIVERSITARIA
IMPORTE:	10.000 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • N^º de solicitudes presentadas. • N^º de ayudas concedidas: desagregación por procedencia y otras variables de interés. • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible.
Línea 17: Premio UNIA Música Abierta.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Formación Permanente y Extensión Universitaria



BOUNIA Núm. 5/2023

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<p>En el marco del Objetivo 4. Promoción de actividades de extensión universitaria y socioculturales del plan de subvenciones de la UNIA:</p> <p>Fomentar el intercambio de experiencias en cooperación con otros agentes culturales para contribuir al desarrollo del entorno a través de la cultura, el pensamiento crítico y las redes de conocimiento y mejorar la implicación de la UNIA con la comunidad universitaria.</p> <p>Generar sinergias entre la administración pública y la iniciativa privada de los festivales a través de la cooperación cultural por un fin común.</p> <p>Poner en valor a las nuevas generaciones de formaciones musicales.</p>
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3016 4000 226.08
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	ARTES ESCÉNICAS / MUSICALES
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
IMPORTE:	3.630,00 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N^º de solicitudes presentadas. • N^º de solicitudes presentada grupos con licencias libres.

Línea 18: Premio UNIA - DIGITAL	
UNIDAD GESTORA:	CEAI
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	Reconocimiento y promoción de la investigación en el ámbito de la digitalización
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3013 5000 226.08



BOUNIA Núm. 5/2023

ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	INVESTIGACIÓN
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
IMPORTE:	5.000 euros
PLAZO DE EJECUCIÓN:	6 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones científicas derivadas de las tesis doctorales

Línea 19: Programa de becas o ayudas para cursar actividades formativas en la UNIA con fondos provenientes de entidades externas a la UNIA para el curso académico 2023/2024.	
UNIDAD GESTORA:	Vicerrectorado de Estudiantes
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA LÍNEA DE SUBVENCIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudiantes a diferentes actividades formativas que oferta UNIA y de interés estratégico para un socio externo. • Contribuir a la formación de postgrado para fomentar el bienestar social e igualdad mediante el otorgamiento de apoyos para el desarrollo de másteres universitarios, ofertados por la Universidad Internacional de Andalucía.
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:	Concurrencia competitiva
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:	3018 4000 481.99
ÁREAS DE COMPETENCIA AFECTADAS Y SECTORES A LOS QUE SE DIRIGEN LAS AYUDAS:	EDUCACIÓN
IMPORTE:	Hasta un máximo de 200.000,00 euros
ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA:	Anual
PLAZO DE EJECUCIÓN:	12 meses
INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes presentadas. • Número de países de las que estas proceden. • Porcentaje de participación femenina cuando sea posible desagregar por sexo.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 15/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 22 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Plan anual de Control Interno ejercicio 2023.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 22 de febrero de 2023, aprueba el Plan anual de Control Interno ejercicio 2023.

ANEXO

PLAN ANUAL DE ACTUACIONES DEL ÁREA DE CONTROL INTERNO Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA EJERCICIO 2023

1. Introducción.

El artículo 82 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, determina que las Comunidades Autónomas establecerán las normas y procedimientos para el desarrollo y ejecución del presupuesto de las Universidades, así como para el control de las inversiones, gastos e ingresos de aquellas, mediante las correspondientes técnicas de auditoría.

Los Estatutos de la Universidad Internacional de Andalucía, aprobados por Decreto 236/2011, de 12 de julio, establecen en su artículo 105 que la Universidad asegurará el control interno de sus ingresos y gastos. El control interno será realizado por una unidad administrativa que desarrollará sus funciones en régimen de autonomía funcional y sin dependencia jerárquica alguna.

Por otro lado, el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Unidad Administrativa de Auditoría y Control Interno de la Universidad Internacional de Andalucía, aprobado el 19 de mayo de 2015 por el Consejo de Gobierno, expone que es preciso contar con un plan de trabajo anual que se apruebe en Consejo de Gobierno, en aras de una mayor transparencia y seguridad en las funciones de control interno, donde se establezcan los informes que se presentarán sobre control financiero utilizando las técnicas de muestreo y auditorías, así como los procedimientos donde se aplicará la fiscalización previa.

En consecuencia y de acuerdo con en el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Unidad, se presenta el Plan Anual de Control Interno 2023, cuya finalidad es establecer el marco para las actuaciones de control interno de la Universidad Internacional de Andalucía, a ser aprobado en Consejo de Gobierno.

2. Programa de trabajo.

El Plan de actuaciones del Área de Control Interno de la UNIA 2023, comprende las



actividades que se realizan de forma periódica para dar cumplimiento a la fiscalización y al control interno de las operaciones económicas necesarias para la adecuada ejecución y liquidación del presupuesto. Asimismo, propone los trabajos específicos de fiscalización y aquellas acciones de asesoramiento interno necesarias para dicho fin. Incluye además las actividades necesarias para cumplir con los compromisos de mejora en el ámbito de la gestión de la calidad, de acuerdo con los objetivos de mejora y las líneas de acción estratégica de la UNIA.

A continuación, se hacen algunas aclaraciones sobre las actuaciones a realizar recogidas en la tabla de actividades a desarrollar por el Área de Control Interno que se anexa y la forma en que se van a llevar a cabo.

2.1 Función interventora.

La función interventora, de acuerdo con el artículo 148 de la Ley General Presupuestaria, se define como aquella que tiene por objeto controlar, antes de que sean aprobados, los actos del sector público que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven, y la inversión o aplicación en general de los fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.

La función interventora a ejercer por el Área de Control Interno de la UNIA en el ejercicio 2023, se limitará a lo estipulado por la normativa aplicable, y aquellos gastos que el Área de Control Interno considere que es adecuado llevar a cabo una fiscalización previa al pago.

Por los alcances que suponen la gestión ordinaria, se considera oportuno continuar con la intervención en las nóminas con la finalidad de identificar posibles desviaciones e incidencias significativas y la existencia del debido soporte documental, expedientes de contratos menores gestionados por UXXI y expedientes de contratación tramitados por la Sección de Gestión de Patrimonio y Contratación; expedientes de convenios y expedientes de subvenciones y ayudas, de acuerdo con la normativa aplicable. También la comprobación de las cuentas justificativas de las cajas habilitadas y tramitación de la reposición de fondos de estas, además de la revisión de modificaciones presupuestarias verificando que se ajustan a las normas de ejecución del presupuesto de la UNIA y que existe un soporte documental adecuado.

2.2 Control financiero permanente.

El Control financiero permanente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 157 de la Ley General Presupuestaria, tiene por objeto la verificación de una forma continua, de la situación y el funcionamiento de la entidad en el aspecto económico-financiero, para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que la rigen y, en general, que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera y en particular al cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y de equilibrio financiero.

El control financiero permanente incluirá las actuaciones de verificación del cumplimiento de la normativa y procedimientos aplicables a los aspectos de gestión económica a los que no se extiende la función interventora.



El control financiero se realizará semestralmente mediante la implantación de una aplicación informática que asegure la revisión de una muestra aleatoria de los asientos de la contabilidad presupuestaria con un nivel de confianza del 95%, con las particularidades para los distintos tipos de gastos que se indican a continuación:

- Facturas: se verificarán las propuestas de pago, en las cuales se establecerá la atención en aspectos concretos, cuyo alcance y objetivos se fijarán en función de los riesgos identificados.
- Dietas, retribuciones de personal externo y bolsas de viaje: en función de las normas de ejecución del presupuesto de la UNIA.
- Subvenciones y ayudas: de acuerdo con la muestra seleccionada, se realizará un seguimiento de convocatorias, resoluciones y procedimientos para la adjudicación de becas propias, ayudas y subvenciones.
- Ingresos: sobre la muestra seleccionada, la actuación comprobatoria tendrá la finalidad de asegurar que la gestión económico-financiera de los derechos e ingresos se ajusta a las disposiciones aplicables en cada caso. En general, se verificará el cumplimiento de la legalidad tanto en los procedimientos de gestión que hayan dado lugar al reconocimiento, liquidación, modificación o extinción de derechos, como en la realización de cualquier ingreso público. También se verificará que el derecho económico es reconocido y liquidado por el órgano competente, de acuerdo con la normativa en cada caso. Se comprobará que el importe es correcto, que éstos se han realizado en las cajas o cuentas corrientes de la entidad de depósito debidamente autorizada y que el pagador es el correcto.
- Revisión de las medidas correctivas aplicadas sobre las recomendaciones de informes anteriores.

2.3 Trabajos a solicitud.

El Área de Control Interno, en el ámbito de sus funciones, responderá a las solicitudes que reciba de los Órganos de Gobierno de la Universidad y de los Servicios Administrativos, así como en su caso, de organismos externos. Como actividades previstas en este apartado se encuentran las solicitudes de informes sobre distintos aspectos que se reciban, requerimientos de instituciones externas que requieran la participación de la Sección de Control Interno, firma de documentos contables, participación en las mesas de contratación y, finalmente, recepción de obras y suministros en su caso.

2.4 Actividades planificadas.

Respecto a las actividades planificadas propuesta en el plan anual de Control Interno 2022, se propone continuar con su desarrollo para el ejercicio 2023.

El Área de Control Interno planificará una serie de actividades dirigidas a aquellas otras áreas de la UNIA en las que se considere necesario realizar control específico, por considerar que presentan un mayor riesgo de incidencias, o porque en periodos anteriores no se ha actuado sobre ellas.





3. Disposición final.

Una vez cerrado el ejercicio 2023, el Área de Control Interno procederá a evaluar el cumplimiento del presente Programa de Trabajo, explicando y justificando las desviaciones que se produzcan durante la ejecución, la cual puede verse modificada si las circunstancias y la evolución del ejercicio lo aconsejan.

En Sevilla a fecha a pie de firma
Fdo.: La Jefa de Sección del Área de Control Interno



ANEXO

PLAN ANUAL DE CONTROL INTERNO		
AREA DE CONTROL	AMBITO	PLAN DE ACCION
FUNCIÓN INTERVENTORA	Nóminas	Mensual
	Verificación de Seguros Sociales	Mensual
	Verificación de IRPF	Mensual
	Retribuciones cargos académicos	Mensual
	Expediente de contratación menor en UXXI	Supervisión continua
	Pliegos PCAP, PPT y expediente de contratación	Supervisión continua
	Expedientes de convenios	Supervisión continua
	Modificaciones presupuestarias	Supervisión continua
	Cuentas justificativas caja	Supervisión continua
	Expedientes de concesión de subvenciones y ayudas	Supervisión continua
CONTROL FINANCIERO PERMANENTE	Facturas	Semestral
	Dietas	Semestral
	Liquidaciones profesores	Semestral
	Bolsas de viaje	Semestral
	Subvenciones y ayudas	Semestral
	Ingresos	Semestral
	Seguimiento de las recomendaciones realizadas en el Informe de control interno del ejercicio anterior	Semestral
	Justificación de las subvenciones gestionadas por la UNIA	Fecha de requerimiento
	Revisión de Cuentas Anuales (competencias para su aprobación, publicaciones...)	Anual
	Revisión de convenios (publicación, ejecución, desistimiento)	Fecha de requerimiento
Revisión de contratos licitados (facturas, pagos, publicidad)	Fecha de requerimiento	
TRABAJOS A SOLICITUD	Requerimientos de organismos externos	Fecha de requerimiento
	Requerimientos órganos de gobierno interno	Fecha de requerimiento
	Firma de documentos	Fecha de requerimiento
	Mesas de contratación	Fecha de requerimiento
	Recepción de obras y suministros	Fecha de requerimiento
ACTIVIDADES PLANIFICADAS	Control del Plan de Contratación 2023	Anual
	Control ejecución de contratos	Anual
	Control Plan estratégico de subvenciones	Anual

