

**FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, SECRETARIO GENERAL DE LA  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA**

**INFORMA**

**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.

Nota de redacción: La mencionada normativa fue publicada en el BOUNIA núm. 5/2023



## **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 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 omnicompreensivo. 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.

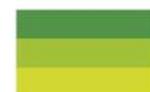
c) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables son principios básicos que inspiran y deben respetarse en cualquier actuación de los miembros de la comunidad universitaria que la componen y, obviamente, 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](mailto: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

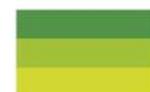


garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas en el seno de la UNIA, así como para asegurar una convivencia pacífica y democrática en nuestra Comunidad Universitaria, la información que se proporcionará por la Comisión de Convivencia al amparo del artículo 6.1.f) de 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.

\* \* \* \* \*

Anexo I. Código Ético de la UNIA.

Anexo II. Protocolo contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo, por Orientación Sexual y por Expresión o Identidad de Género.

Anexo III. Protocolo para la prevención y gestión del Acoso Moral y Discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía.

