

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN  
SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA  
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**



## ÍNDICE

### PREÁMBULO

- I. MARCO LEGAL
- II. PRECEPTOS LEGALES INSPIRADORES DEL PROTOCOLO
- III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

**CAPÍTULO I. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO**

**CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**CAPÍTULO III. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

**CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN**

- SECCIÓN 1ª. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
- SECCIÓN 2ª. INICIO DEL PROCEDIMIENTO
- SECCIÓN 3ª. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
- SECCIÓN 4ª. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

**CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**CAPÍTULO VI. MEDIDAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL**



## PREÁMBULO

### I. MARCO LEGAL

La igualdad entre el hombre y la mujer y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas ha desempeñado un papel fundamental como pionera en la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad física y moral, a la intimidad y al trabajo, todos ellos garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

En el ámbito europeo, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) la igualdad se presenta como uno de los valores indivisibles y universales sobre los que está fundada la Unión. Y junto a la igualdad se quiere garantizar el derecho a la no discriminación, por ello el compromiso de “combatir la discriminación” se formula en diferentes normas del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 (CE) de manera concreta reconoce la igualdad en un triple sentido: como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental que no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art.14); asimismo, como la obligación que impone a los poderes públicos de, por un lado, remover los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad real y, por otro, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2).

Dentro del extenso marco normativo donde se reconocen estos derechos, contamos con una normativa básica de referencia que se recoge en la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

### II. PRECEPTOS LEGALES INSPIRADORES DEL PROTOCOLO.

La Universidad de Málaga consciente de su enorme proyección social como institución transmisora de valores, de opinión y de compromiso con el progreso social en la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres, ha elaborado el presente Protocolo para “la prevención y protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por orientación sexual”.

Dicho documento, persigue ser un instrumento capaz de generar una cultura de sensibilización frente a cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género.

Lógicamente, el presente Protocolo, se incardina en la política de género que -desde hace ya algunos años- viene desarrollando la Universidad de Málaga y que ha sido articulada a través de sus Planes de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga (I y II). Al mismo tiempo, es una muestra palpable del posicionamiento institucional de esta Universidad de manifiesto rechazo y firme propósito de erradicar la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones con el objeto de lograr un ambiente laboral saludable, no intimidatorio ni hostil, que permita y asegure el respeto de la dignidad de todas las



personas que desarrollen actividades (académicas, culturales, deportivas y/o de servicios) dentro de su ámbito organizativo y territorial.

Por tanto, de conformidad con ello, este Protocolo se rige por los siguientes principios y estipulaciones, contenidos en las normas en vigor que se detallan a continuación:

- A) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que considera discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3). Por su parte, el art. 7.4 establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el art. 62 se expresa que, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
  - d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- B) Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, la cual establece en su artículo 30:
1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.  
Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
  2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
  3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.



5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en los citados supuestos.

- C) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su artículo 14.h "considera que los empleados públicos, entre otros supuestos, tienen como derecho de carácter individual el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- D) Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, en la que se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral".

### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Con este conjunto de normas como base, la Universidad de Málaga se compromete a salvaguardar todos los derechos reconocidos por las citadas normas y hacer cuanto esté a su alcance para fomentar un entorno garante de su debida protección. Con este objetivo, afirma de forma tajante que no tolerará la violencia de género en su ámbito, pues constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de sexo y, al mismo tiempo, incide negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales, atentando directamente contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo de la víctima, donde quiera que se produzca. En consecuencia, se compromete a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad de género, para lo cual aprueba el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de violencia de género.

Este Protocolo incorpora el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género dado que constituye una "causa proscrita de discriminación" (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una "causa sospechosa de discriminación" (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo-género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada.

El presente Protocolo destaca, además, por incorporar una importante novedad respecto al acuerdo de 1 de diciembre de 2010 de la Universidad de Málaga, por el que se aprobó el "Reglamento para la prevención y resolución de conflictos de trabajo, motivado por factores psicosociales, del personal funcionario y laboral de esta Universidad", al incluir a un elemento clave de la comunidad universitaria como es el colectivo de estudiantes.

Se considera que:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad docente e investigadora, laboral y discente en el ámbito de la Universidad de Málaga libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, desarrollando sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre desarrollo de su personalidad.
- Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.
- Todas las personas que integran la comunidad universitaria tienen derecho a disfrutar de un entorno académico y laboral con todas las garantías, así como a que se reparen las consecuencias derivadas de conductas discriminatorias, en caso de que se produjesen.



- Toda persona que se considere víctima de conductas de acoso sexual, acoso sexista o de acoso por orientación sexual o de identidad de género tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación de los órganos administrativos y de gobierno señalados en este Protocolo.

Con estos principios como base, la Universidad de Málaga se compromete a:

- a) Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género en cuanto constituyen un riesgo psicosocial.
- b) Mantener programas activos y permanentes de prevención de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual o de identidad de género.
- c) Promover programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todos los miembros de la comunidad universitaria a fin de prevenir situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género.
- d) Tramitar las reclamaciones y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso, sus representantes o cualquier otro miembro de la comunidad universitaria que en todo caso deberá respetar los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva.

De acuerdo con todo lo cual, la Universidad desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por orientación sexual o de identidad de género con el objeto de amparar los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad y que ha sido informado favorablemente por el Consejo de Dirección y los órganos de representación de las trabajadoras/es y aprobado por el Consejo de gobierno de la citada Universidad, con arreglo a las siguientes:

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

#### Artículo 1. Normativa de referencia.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal que se pueda derivar de los hechos, a los efectos del presente Protocolo, tendrán la consideración de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, los conceptos contenidos en la citada normativa básica de referencia, los apartados c) y d) del artículo 2.1 de la Directiva 2006/54/CEE, el art. 21 de la Carta de Niza, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el artículo 3 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y así como en los art. 14, 9.2 de la CE (ver anexo I).

#### Artículo 2. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

1. A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



- b) acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
  - c) acoso por orientación sexual (o identidad de género): cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o de la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. En cuanto a las posibles conductas constitutivas de acoso, debemos tener en cuenta que estas abarcarán actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o una intromisión en la vida privada de la persona.

## CAPÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 3. Ámbito subjetivo.

1. El presente Protocolo será de aplicación a:
  - a) Personal docente e investigador funcionario y laboral.
  - b) Personal de administración y servicios funcionario y laboral.
  - c) Personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la Ley de la Ciencia (Ley 14/2011) y las recogidas en la normativa de la Universidad de Málaga reguladora de las convocatorias para la contratación mediante concurso público de personal docente e investigador de la Universidad de Málaga.
  - d) Al personal investigador adscrito a la Universidad de Málaga y que perciben ayudas económicas de organismos ajenos a la misma.
  - e) A personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Málaga por un contrato administrativo o sujeto a la Ley Contratos del Sector Públicos (Texto Refundido).
  - f) Cualquier persona que preste sus servicios en esta Universidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contrata y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs).
  - g) Estudiantes.
2. A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principio inspiradores de forma expresa.

#### Artículo 4. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Málaga.

## CAPÍTULO III



## ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO Y SUS FUNCIONES

### Artículo 5. Órganos encargados de su aplicación

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga y la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género.

### Artículo 6. La Unidad de Igualdad.

1. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga asumirá la función de desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, así como la de asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.

2. Las actividades informativas que desarrollará irán encaminadas a:

- a) Realizar actividades de información sobre la naturaleza de estas conductas y sobre las sanciones correspondientes.
- b) Informar a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Protocolo de las medidas adoptadas en materia de prevención y del Protocolo de actuación ante los comportamientos ilícitos de acoso sexual, de acoso sexista y de acoso por orientación sexual o de identidad de género.

3. La Unidad de Igualdad será la encargada de fomentar actividades formativas específicas en materia de igualdad, no discriminación y acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género.

4. La Unidad de Igualdad solicitará la intervención de la Comisión de Igualdad siempre que lo considere necesario para analizar las situaciones planteadas.

5. La Unidad de Igualdad establecerá medidas de carácter preventivo que sirvan para detectar focos de acoso sexual en la comunidad universitaria.

6. La Unidad de Igualdad establecerá conexiones, en caso que los considere necesario, con otras Comisiones creadas en la Universidad de Málaga que tengan relación con la materia objeto de este Protocolo.

### Artículo 7. La Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género (en adelante la Comisión).

1. La Comisión estará constituida por:

- La/El Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social o persona responsable de la Unidad de Igualdad, que la presidirá.
- El/La Director/a del Servicio de Prevención de la Universidad de Málaga.
- El/La Defensor/a Universitario/a.
- Una persona representante del colectivo de Decanas/os o Directoras/es de los Centros.
- Una persona representante del PDI con vinculación permanente.
- Una persona representante del PAS con vinculación permanente.





- Una persona representante del Alumnado.
2. Sus integrantes deberán estar en posesión de una formación suficiente relativa a temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia de género en el trabajo la cual será acreditadas por la Unidad de igualdad.
  3. Las personas representantes del PDI, PAS, del colectivo de Decanas/os y Alumnado serán designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social, siendo nombradas por Resolución del Rector o de la Rectora. La duración del mandato será de cuatro años, pudiendo ser renovados por una sola vez consecutiva.
  4. A los miembros de la Comisión les serán de aplicación los supuestos de abstención y recusación previstos en la normativa vigente al efecto. En cualquiera de estas situaciones, o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna de las personas integrantes de la Comisión no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará una persona sustituta para cada puesto con objeto de restablecer la representatividad, conforme a lo previsto para la designación de los miembros de la Comisión. En el caso de la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social, será sustituida/o por quien designe el Rector/a mediante Resolución. En el supuesto del Director/a del Servicio de Prevención, quien lo sustituya funcionalmente y, cuando se trate del Defensor/a Universitario/a, se atenderá a lo que determine su Reglamento. Respecto a las personas representantes de los colectivos de Decanas o Decanos, PDI, PAS y Alumnado, se nombrarán titular y suplente de la Comisión. La persona sustituta deberá acreditar, igualmente, conocimientos suficientes en esta materia.
  5. Las funciones de la Comisión serán:
    - a) Intervenir siempre que la Unidad de Igualdad lo considere necesario para analizar la situación planteada.
    - b) Llevar a cabo las funciones de mediación entre las partes, si ambas estuvieran de acuerdo, para solucionar la situación de conflicto planteada por el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o de identidad de género.
    - c) Elaborar un informe motivado en el que se especificaran las conclusiones y las medidas propuestas.
  6. Las/los integrantes y/o responsables de la Unidad de Igualdad y de la Comisión estarán adecuadamente protegidas/os frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias, o frente a cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones. Toda conducta de este tipo contra cualquiera de los miembros de estos órganos puede dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.
  7. La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Además, podrá contar con el asesoramiento técnico de expertas o expertos en la materia.

## CAPÍTULO IV

### PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN

#### SECCION 1ª. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

##### **Artículo 8. Garantías del procedimiento.**

1. Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para proteger la confidencialidad y la intimidad de todo el personal que participe en el



mismo, así como de las personas implicadas. Se pretende así proporcionar un medio de actuación que acabe con el sentimiento de desprotección ante este tipo de conductas, así como con el miedo a posibles represalias y venganzas. A tal efecto, desde el inicio, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de las mismas.

2. Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

## SECCION 2ª. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

### Artículo 9. Inicio del procedimiento.

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género podrá presentar denuncia dirigida a la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social (Unidad de Igualdad).

2. También podrá presentar denuncia cualquier miembro de la comunidad universitaria, que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género.

3. Si la Unidad de Igualdad tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo, podrá actuar de oficio. En este caso, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación y ratificar la existencia de la situación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por las/os intervinientes.

4. La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente:

- a. Cuando la denuncia se realice por escrito, se hará siguiendo el modelo de solicitud correspondiente (ver Anexo II) y deberá presentarse a la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad). Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial", la denuncia de los hechos.
- b. Si la denuncia se realiza a través de correo electrónico, se dirigirá a la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad) indicando en el asunto el lema "Confidencial".
- c. La víctima podrá presentar denuncia verbal ante la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad) que se recogerá en acta firmada por ambas partes.

5. En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

## SECCION 3ª. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

### Artículo 10. Desarrollo del procedimiento.

1. Recibida la reclamación o denuncia, la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad) dará traslado del expediente abierto a la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles.



2. Admitida a trámite la denuncia, la Comisión, a través de la presidencia, comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada y dará un plazo de diez días hábiles para que presente las alegaciones correspondientes.
3. En caso de especial gravedad, la Comisión podrá proponer medidas cautelares que pueden incluir la inmediata separación entre la persona denunciante y la persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de aquella.
4. La Comisión designará a la persona o las personas que intentarán un procedimiento de mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes lo acepten.
5. Si no se acepta la mediación o resulta sin acuerdo, se dará lugar al inicio del procedimiento formal en el que se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión considere necesarias, con audiencia de ambas partes, salvo que se estime, por la gravedad de la situación, que el acto deba hacerse de forma separada. A tal fin, toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, y guardando sigilo profesional sobre la materia. La Delegación del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (Unidad de Igualdad) se encargará de ejecutar las instrucciones de la Comisión.

#### SECCION 4ª. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

##### **Artículo 11. Resolución del procedimiento por la Comisión.**

1. La Comisión, finalizado el plazo de alegaciones que se establece en el art. 10.2, y una vez practicadas las pruebas documentales y testificales, emitirá informe motivado en el plazo máximo de quince días hábiles computados desde la finalización del plazo de alegaciones. En este informe, la Comisión realizará una valoración final sobre los hechos y las propuestas de actuación, que en su caso correspondan.
2. En cuanto a las medidas:
  - a) Si no se puede determinar la situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o de identidad de género, se dará por concluido el procedimiento.
  - b) Si se considera que el acoso se ha producido, se notificará el informe con las conclusiones al Rector o Rectora haciendo constar el nivel de gravedad del mismo y proponiendo las medidas que deben adoptarse.
  - c) El informe de conclusiones debe incluir la identificación de la persona denunciante y la denunciada mediante el correspondiente código numérico, antecedentes del caso y actuaciones realizadas tales como informes de valoración inicial, informe de mediación (en su caso), testimonios, pruebas, etc.
  - d) El informe evacuado por la Comisión podrá incluir la propuesta de apertura de un expediente disciplinario, que deberá ser motivada.
3. En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

##### **Artículo 12. Resolución del procedimiento por el Rector o la Rectora.**

1. El Rector o la Rectora, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de la Comisión, dictará resolución sobre las medidas a adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes y a la presidencia de la Comisión.



2. La persona responsable de la Unidad de Igualdad se encargará de la custodia de la documentación generada por el caso denunciado.

3. Cuando la denuncia implique a personal que presta sus servicios en la Universidad de Málaga según los apartados e y f del artículo 3, el Rector o la Rectora trasladará el informe de la Comisión, en el plazo de 15 días desde su recepción, a la correspondiente organización para que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de la misma. La persona responsable de la Unidad de Igualdad se mantendrá informada sobre la situación.

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 13. Apertura de expediente disciplinario.**

1. Cuando se considere probada la concurrencia de indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género se podrá contemplar la iniciación de un expediente disciplinario por resolución rectoral.

2. La incoación del mismo se comunicará a las partes implicadas y a la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social o persona responsable de las competencias en la materia.

3. La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición funcional, laboral o académica de la persona denunciada.

#### **Artículo 14. Nombramiento del instructor o instructora.**

1. El Rector o la Rectora ha de nombrar a un instructor o instructora, según la normativa vigente, con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género, entre el personal funcionario de la UMA, perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de quien haya sido inculcado/a.

2. Se podrá nombrar un secretario/a que deberá tener la condición de funcionario/a.

3. Iniciado el procedimiento el Rector o la Rectora, previa audiencia de la persona interesada, podrá acordar las medidas cautelares que considere oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer o evitar el mantenimiento de los efectos de la presunta infracción, conforme al régimen disciplinario correspondiente.

#### **Artículo 15. Desarrollo del expediente.**

1. Una vez notificado el nombramiento del instructor/a a las partes interesadas y a la persona responsable de la Unidad de Igualdad, esta dará traslado, con carácter inmediato (personalmente y en sobre cerrado con la mención "Confidencial"), de toda la documentación del caso denunciado al instructor/a.

2. El instructor/a ordenará la práctica de cuantas diligencias sean pertinentes para la determinación y comprobación de los hechos, velando en todo momento por el tratamiento confidencial de la información.

3. Cumplimentadas las diligencias, se dará vista del expediente a la persona inculpada, asegurándose la total confidencialidad.



4. En el caso de que se aprecie una acción que pudiera ser constitutiva de delito o falta, el instructor o instructora lo pondrá en conocimiento del Rector o la Rectora para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la universidad.

#### **Artículo 16. Conclusiones del procedimiento disciplinario.**

1. Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, el instructor/a hará una propuesta de resolución que remitirá al Rector o Rectora quien dictará resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.

2. La duración máxima del procedimiento disciplinario será la que establezca la normativa de aplicación.

#### **Artículo 17. Órgano competente para imponer las sanciones disciplinarias en la Universidad de Málaga**

El Órgano competente para imponer las sanciones disciplinarias en la Universidad de Málaga es el Rector o Rectora.

#### **Artículo 18. Medidas disciplinarias y sanciones.**

1. Las medidas disciplinarias para el personal funcionario y laboral así como para las/ los estudiantes serán las que correspondan, conforme a la legislación vigente.

2. La aplicación de las sanciones por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género, se ha de ajustar a la legislación vigente específica en la materia.

3. La ejecución de las sanciones disciplinarias que puedan deducirse del desarrollo del procedimiento disciplinario, se habrán de ejecutar en el plazo máximo de 1 mes. Si a una/un estudiante no se le puede aplicar una sanción porque coincida con la finalización del curso académico, se aplicará la misma en el curso siguiente, desde el momento en que se formalice la matrícula.

## **CAPÍTULO VI**

### **MEDIDAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 19. Actuación ante situaciones en las que los miembros de la comunidad universitaria cuenten con orden de protección.**

1. Cuando una persona vinculada a la Universidad de Málaga, según lo establecido en el artículo 3 del presente Protocolo, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento de la Delegada/o del Rector para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad) para que introduzca las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito que regula el artículo 4 del presente Protocolo.

**Artículo 20. Actuación ante situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria y personas ajenas a la Universidad de Málaga.**



Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada a la Universidad de Málaga, según lo establecido en el artículo 3 del presente Protocolo, con personas ajenas a la misma, la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad), ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

A partir de la entrada en vigor de este Protocolo, el procedimiento legislado en el Reglamento para la prevención y resolución de conflictos de trabajo, motivados por factores de riesgos psicosociales, del personal funcionario y laboral de esta Universidad, según acuerdo de 1 de diciembre de 2010 de la Universidad de Málaga, no será de aplicación ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

1. Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Para garantizar el correcto funcionamiento y la eficacia real de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo, la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y para la eliminación de la violencia de género, deberá celebrar, al menos, una reunión anual con el siguiente contenido: control y seguimiento de la efectiva aplicación del Protocolo, valoración de las medidas implantadas a fin de introducir modificaciones o mejoras en las mismas e introducción de nuevas propuestas.

La citada Comisión realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y sus resultados, que se comunicará al Rector o Rectora y del que se dará la correspondiente publicidad.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Para hacer accesible el contenido del presente Protocolo a todos los miembros de la comunidad universitaria y facilitar el conocimiento del mismo, se hará uso de los medios de difusión disponibles tales como los recursos telemáticos y la elaboración de documentos divulgativos en cualquier soporte físico.



Los instrumentos utilizados serán, entre otros, los correos electrónicos a todos los miembros de la comunidad universitaria, para información individual, y su publicación permanente en la página Web de la Universidad de Málaga.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

1. Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga.
2. La Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género, se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del Protocolo.

## Anexo I

### **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**

#### Artículo 2

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **Carta de Niza, de 7 de diciembre de 2000**

#### Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

#### Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



## Anexo I

### **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**

#### Artículo 3. Definiciones.

1. Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.
2. Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.
5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.
6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
7. Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978**

#### Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 9

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

## Anexo I

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA	
Nº	Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad
<b>PERSONA DENUNCIANTE</b>	
Nombre y apellidos	
<input type="text"/>	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
PAS <input type="checkbox"/> PDI <input type="checkbox"/> Alumnado <input type="checkbox"/>	
ÁREA, FACULTAD, DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
<b>PERSONA DENUNCIADA</b>	
Nombre y apellidos	
<input type="text"/>	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
PAS <input type="checkbox"/> PDI <input type="checkbox"/> Alumnado <input type="checkbox"/>	
ÁREA O DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	

## ANEXO II

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD