La igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo o de orientación o identidad sexual, es decir, por razón de género, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, nacionales españoles 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 contra la discriminación, por 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, la igualdad se presenta en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea como uno de los valores indivisibles y universales sobre los que está fundada la Unión. Junto a la igualdad, el compromiso de “combatir la discriminación” se formula en diferentes normas del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La Constitución española reconoce de manera concreta 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 derecho fundamental que no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo (art.14), y, en tercer lugar, como 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 Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000); 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 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. Más recientemente, han de tenerse en consideración la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. En fin, y en la medida en que se apruebe, la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (COM(2022) 105 final).

Como señalan los Estatutos de la Universidad de Málaga (Decreto 464/2019, de 14 de mayo), la igualdad entre hombres y mujeres se encuentra entre los valores superiores y básicos de nuestro ordenamiento jurídico que ha de transmitir y respetar (art.3.f.), y convierte la no discriminación por razón de género en un derecho y un deber de quienes la integran como comunidad. El Reglamento 2/2023 de la Universidad de Málaga, sobre normas de convivencia universitaria, y las Medidas para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso, aprobadas en sesión ordinaria de su Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2023, determinan que las situaciones de violencia, discriminación y acoso que por razón de género se produzcan en la Universidad de Málaga sean abordadas al amparo de este Protocolo.

En coherencia con los principios que animan los Estatutos y en atención a la normativa propia y a la legislación vigente, en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2023 aprobó su Consejo de Gobierno el IV Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (2023-2026). La medida 7.1. de dicho plan obliga a la UMA a adaptar a la ley de convivencia universitaria el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo o por diversidad sexual. En el mismo sentido, la Disposición adicional primera de las Medidas para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso da un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las mismas para que el Consejo de Gobierno apruebe la reforma del Protocolo para la prevención y protección contra el acoso sexual, por razón de sexo y por diversidad sexual.

Dicho documento persigue ser un instrumento capaz de generar una cultura de sensibilización frente a cualquier situación de discriminación o acoso. Se incardina en la política de género que viene desarrollando la Universidad de Málaga y que ha sido articulada a través de los cuatro planes de Igualdad de Género que ha desplegado. Al mismo tiempo, es una muestra palpable del posicionamiento institucional 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 y de estudio e investigación saludable, no intimidatorio ni hostil, que permita y asegure el respeto 3 de la dignidad de todas las personas que desarrollen actividades (académicas, culturales, deportivas y/o de servicios) dentro de su ámbito organizativo y territorial.