

ANTEPROYECTO DE

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR DIVERSIDAD SEXUAL Y PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL

CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO V. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

INTRODUCCIÓN

I

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 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 Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga 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.

II

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 a la discriminación y el acoso de género, sea sexual, por razón de sexo o por razón de diversidad sexual, esto es, por orientación o identidad sexual (en adelante, *acoso de género*).

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



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

De conformidad con ello, este Protocolo se rige por los siguientes principios y estipulaciones, contenidos en las normas en vigor que asimismo 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 art. 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 que se han de seguir ante situaciones de acoso sexual y de 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 art. 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 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.
- E) La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, fija como requisito para la creación y reconocimiento de una Universidad que cuente con medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (art.4.3).
- F) Por imperativo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, las Normas de Convivencia de las universidades han de promover la eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art.3.2.c). Especifica la ley, por una parte, que 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 (art.3.3); por otra, que las disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso incluirán, junto con medidas de prevención, procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación o acoso que pudieran haberse producido (art.4.2). En fin, se consideran faltas muy graves acosar sexualmente o por razón de sexo (art.11.c) y discriminar por razón de sexo o por orientación o identidad sexual (art.11.d).

III

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, esto es, para disfrutar de unos ambientes de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación y acoso sexual o por razón de sexo o diversidad sexual. Se compromete, en consecuencia, a prevenir y actuar frente al acoso de género, para lo cual aprueba el presente Protocolo.

Se considera que:

- Toda persona tiene derecho a realizar las actividades que le son propias, en tanto que miembro de la comunidad universitaria, libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno y a desarrollar sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre despliegue 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 eventuales conductas discriminatorias.
- Toda persona que se considere víctima de conductas de acoso 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 el mismo.

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

- a) Prevenir la aparición de conductas de acoso de género en cuanto constituyen un riesgo psicosocial.
- b) Mantener programas activos y permanentes de prevención de situaciones de acoso 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 de género.
- d) Tramitar las solicitudes de intervención institucional que presente quien considere que está en riesgo o situación de acoso, sus representantes o cualquier otro miembro de la comunidad universitaria, y hacerlo en todo momento respetando los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y su tutela judicial efectiva.

De acuerdo con todo lo cual, la Universidad de Málaga se dota con el presente Protocolo, aprobado por el Consejo de Gobierno de la citada Universidad, de un procedimiento de prevención y protección frente al acoso de género.

CAPÍTULO I

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

Artículo 1. Normativa de referencia

Sin perjuicio de la responsabilidad penal que se pudiere derivar de los hechos, a los efectos del presente Protocolo tendrán la consideración de acoso sexual y de acoso por orientación o identidad sexual los conceptos contenidos en la citada normativa básica de referencia, los apartados c) y d) del art. 2.1 de la Directiva 2006/54/CEE, el art. 21 de la Carta de Niza, el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el art. 3 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el art. 3 de 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, y los arts. 14 y 9.2 de la Constitución española.

Artículo 2. Definiciones



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

- a) Acoso sexual: cualquier comportamiento de naturaleza sexual, sea verbal, físico o de otro tenor, 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 hacia ella o hacia el grupo al que pertenece en razón de su sexo.
- c) Acoso por orientación o identidad sexual: cualquier comportamiento realizado en función de la orientación o de la identidad sexual de una persona, incluida la forma de expresarlas y sus características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo hacia ella o hacia el grupo al que pertenece en razón de su orientación o identidad sexual.

2. En cuanto a las posibles conductas constitutivas de acoso, 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 (PDI), tanto funcionario como laboral.
- b) Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), tanto funcionario como laboral.
- c) Personal investigador adscrito a la Universidad de Málaga y que percibe ayudas económicas de organismos ajenos a la misma.
- d) Personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Málaga por un contrato administrativo o sujeto a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- e) Personal afecto a contratatas y subcontratatas y/o puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.
- f) Personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o 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



g) Estudiantes.

2. A estos efectos, se dará a conocer el Protocolo a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas, a fin de que se incluyan sus principios inspiradores de forma expresa en los convenios correspondientes.

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 o por diversidad sexual 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 como funciones el desarrollo de acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención del acoso de género, y el asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las funciones que puedan 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 propio Protocolo.

3. La Unidad de Igualdad fomentará actividades formativas específicas en materia de igualdad, no discriminación y rechazo del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso por orientación o identidad sexual, así como de cualquier otra forma de violencia de género.

4. La Unidad de Igualdad prestará apoyo a la persona responsable del Vicerrectorado con competencias en igualdad entre mujeres y hombres en ejercicio de la presidencia de la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo o por diversidad sexual y para la eliminación de la violencia de género.

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

6. La Unidad de Igualdad establecerá conexiones, en caso que lo 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 o por diversidad sexual y para la eliminación de la violencia de género (en adelante, *la Comisión*)

1. La Comisión estará constituida por:

- a) La persona responsable del Vicerrectorado con competencias en igualdad entre mujeres y hombres, que la presidirá.
- b) Quien sea responsable de la Unidad de Igualdad, que asumirá la Secretaría de la Comisión.
- c) Quien dirija el Servicio de Prevención.
- d) La persona titular de la Defensoría Universitaria.
- e) Una persona adscrita a la Asesoría Jurídica.
- f) Una persona representante del colectivo de decanas/os o directoras/es de los centros.
- g) Una persona representante del PDI, con vinculación permanente.
- h) Una persona representante del PTGAS, con vinculación permanente.
- i) Una persona representante del estudiantado.

2. Las personas representantes de cada uno de los cuatro colectivos serán designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la persona responsable del Vicerrectorado con competencias en igualdad entre mujeres y hombres, siendo nombradas por Resolución rectoral. La duración del mandato será de cuatro años, pudiendo darse la renovación individualmente.

3. Los miembros de la Comisión recibirán formación adecuada en esta materia, de acuerdo con lo que determine el Plan de Formación de la Universidad de Málaga. No habrán de realizar el curso correspondiente quienes acrediten una formación o experiencia profesional equivalente o superior ante la Unidad de Igualdad.

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 causa 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 persona responsable del Vicerrectorado con competencias en igualdad entre mujeres y hombres, será sustituida por quien designe el/la Rector/a mediante Resolución. En el supuesto de la dirección del Servicio de Prevención, quien la ejerza funcionalmente, y, cuando se trate de la Defensoría Universitaria, se atenderá a lo que determine su Reglamento. Respecto a las personas representantes de cualquiera de los cuatro colectivos, se nombrarán titular y suplente de la Comisión.

5. Las funciones de la Comisión serán:

- a) Intervenir siempre que la presidencia lo considere necesario para analizar una situación planteada.



- b) Asumir una petición de intervención por parte de una persona que se sienta objeto de acoso.
- c) Elaborar un informe motivado sobre cada caso de intervención en el que se especifiquen las conclusiones y, en su caso, las medidas propuestas.

6. Cada integrante de la Comisión gozará de la debida protección frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalia, y frente a cualquier actuación que pudiere perjudicarla/o por la realización de sus funciones. Toda conducta de este tipo, contra cualquiera de los miembros de la Comisión, puede dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.

7. La Comisión ejercerá sus funciones:

- a) Con independencia de criterio, esto es, sin dependencia de órgano de gobierno alguno.
- b) Sin menoscabo de la presunción de inocencia de las personas objeto de denuncia.
- c) Salvaguardando la confidencialidad de las actuaciones y el derecho a la privacidad de las personas implicadas, también en el registro y en los informes que elabore.
- d) Contando con el asesoramiento técnico de quien estime oportuno por su dominio de la materia.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN

Artículo 8. Garantías del procedimiento

1. Toda persona interviniente en el procedimiento tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a que se satisfagan cuantas garantías se concretan en las Medidas para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso de la Universidad de Málaga.

2. Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para proteger la confidencialidad de las actuaciones y la privacidad de las personas que participen en el mismo.

3. Una vez reciba quien presida la Comisión una petición de intervención al amparo del Protocolo, y con independencia de que reciba la petición directamente o a través de la Unidad de Igualdad, asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente violentada como a la persona objeto de la petición de intervención. Con objeto de preservar la identidad de las mismas, toda referencia a ambas se hará aludiendo al código asignado.

4. Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la normativa vigente de protección de datos.

Artículo 9. Inicio del procedimiento

1. Toda persona que requiera intervención al amparo del presente Protocolo podrá presentar su solicitud dirigiéndola a quien presida la Comisión.



2. También podrá presentar solicitud de intervención cualquier miembro de la comunidad universitaria con conocimiento de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso.
3. Quien presida la Comisión podrá actuar de oficio si tiene indicios de estar dándose alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo. Tanto en este caso como en el del apartado 2 de este artículo, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación y ratificar la existencia de la situación objeto de la solicitud de intervención.
4. La petición podrá presentarse por escrito, por correo electrónico o presencialmente:
 - a) En papel, acompañando la solicitud de intervención de una descripción de los hechos y poniendo en el sobre cerrado el lema "Confidencial".
 - b) Por correo electrónico, poniendo en el asunto "Confidencial" e igualmente aportando una descripción de los hechos.
 - c) De forma verbal, ante quien presida la Comisión, que recogerá la descripción de los hechos en un documento que firmarán y del que dará copia a la persona o personas que presenten la solicitud.
5. En ningún caso será objeto de tramitación una denuncia anónima.

Artículo 10. Desarrollo del procedimiento

1. En cuestiones de violencia de género no cabe la mediación. Las solicitudes o peticiones para que intervenga quien presida la Comisión se seguirán de entrevistas separadas con las partes y de un intento de solución del caso.
2. Dicho procedimiento, de resolución mediante diálogo, quedará supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de una y otra, el careo o las reuniones entre las mismas.
3. En el caso de que el procedimiento de resolución mediante diálogo finalice con acuerdo, este deberá recogerse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. Ambas partes serán informadas del carácter vinculante del acuerdo alcanzado. En este caso, el procedimiento de actuación se dará por finalizado y quien presida la Comisión dará traslado del acta de acuerdo entre las partes a la Secretaría de la Comisión para su oportuno archivo.
4. Quien presida la Comisión requerirá la intervención de la Comisión siempre que lo considere necesario a la luz de una situación conocida, si bien siempre podrá solicitarlo expresamente la persona que se sienta objeto de acoso.
5. En cualquiera de los dos supuestos del punto anterior, quien presida la Comisión dará traslado del expediente abierto a la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles.
6. Admitida a trámite la petición de intervención, la Comisión, habiendo oído en audiencia a las partes interesadas, pondrá en conocimiento de la persona cuya conducta ha motivado la petición de intervención la información relevante que le permita presentar alegaciones en un plazo de diez días hábiles.



7. Toda la comunidad universitaria, sea a título individual u orgánico, tiene obligación de colaborar en el procedimiento formal, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, y guardando sigilo profesional sobre la materia.

8. El Vicerrectorado con competencia en igualdad, ayudándose de la Unidad de Igualdad, se encargará de ejecutar las instrucciones de la Comisión, incluidas las de prevención terciaria contempladas en las Medidas para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso de la Universidad de Málaga.

Artículo 11. Resolución del procedimiento por la Comisión

1. La Comisión emitirá informe motivado en el plazo máximo de quince días hábiles computados desde la finalización del plazo de alegaciones. En ese informe, la Comisión realizará una valoración final fundamentada sobre los hechos y las propuestas de actuación.

2. En cuanto a las medidas:

- a) Si no se encontrasen indicios de acoso de género, la Comisión dará por finalizado el procedimiento emitiendo un informe que se trasladará a las personas interesadas en el caso.
- b) Si no se encontrasen indicios de acoso de género, pero la Comisión entendiera que ha existido un comportamiento inadecuado, antes de dar por concluido el procedimiento se realizarán las intervenciones que la Comisión considere oportunas en relación con el caso.
- c) Si se encontrasen indicios de acoso de género, se dará traslado del informe con las conclusiones al Rector o Rectora haciendo constar el nivel de gravedad del mismo y proponiendo las medidas que debieren adoptarse.
- d) El informe de conclusiones debe incluir la identificación (mediante sus correspondientes códigos numéricos) tanto de la persona que presenta la petición como de la persona objeto de la misma, junto con los antecedentes del caso y las actuaciones realizadas.
- e) La Comisión podrá incluir en el informe la propuesta de apertura de un expediente disciplinario, que deberá ser motivada.

3. En el caso de que se determine mala fe de la petición de intervención y/o aportación de datos y testimonios falsos, se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a la persona o personas responsables.

Artículo 12. Resolución del procedimiento por el Rector o Rectora

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

2. La Secretaría de la Comisión se encargará de la custodia de la documentación generada por el caso, actas incluidas, y de evitar durante todo el proceso y una vez archivado el expediente que circule documento alguno del mismo.



3. Cuando la petición implique a personal que presta sus servicios en la Universidad de Málaga según los apartados d) o e) del art. 3 o a asociaciones, empresas o instituciones en las cuales realiza sus prácticas curriculares el estudiantado de la Universidad, el Rector o Rectora trasladará el informe de la Comisión a la correspondiente organización, en el plazo de 15 días desde su recepción, para que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de la misma.

CAPÍTULO V

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 13. Actuación ante situaciones en las que los miembros de la comunidad universitaria cuenten con orden de protección

Cuando una persona vinculada a la Universidad de Málaga, según lo establecido en el art. 3 del presente Protocolo, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento del Vicerrectorado con competencias en igualdad o de la Unidad de Igualdad para que se activen las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito que regula el artículo 4 del presente Protocolo.

Artículo 14. 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 art. 3 del presente Protocolo, y una o más personas ajenas a la misma, la persona responsable del Vicerrectorado con competencias en igualdad o la de la Unidad de Igualdad ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que se pueda acudir a la vía jurisdiccional en cualquier momento y ejercerse el 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 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 diversidad sexual y para la eliminación de la violencia de género se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo

