



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 CÓRDOBA



UNIVERSIDAD
DE
CÓRDOBA

Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 31 de octubre de 2024, por el que se aprueba el Reglamento 41/2024, por el que se aprueba el 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 Córdoba

PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales. Este principio esencial en un Estado Social y democrático de Derecho exige que las instituciones garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. Ello obliga, entre otras cuestiones, a consolidar un entorno en el que nadie sufra atentados contra su dignidad y en el que no se admita ninguna práctica que implique discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social. Entre estas, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género son algunos de los factores que generan mayor discriminación aumentando la frecuencia de tratos que atentan contra la dignidad de las personas. De ahí la necesidad de que todas las instituciones, entre ellas la Universidad, asuman su compromiso en la lucha contra este tipo de comportamientos que deriva, entre otros, de un sólido marco normativo en la materia.

En este sentido, el objetivo del presente Protocolo es doble. Por un lado, busca establecer medidas preventivas dirigidas a la formación, la información y la sensibilización de la comunidad universitaria. Por otro, pretende ser un instrumento eficaz en la atención de hechos y comportamientos constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género que tengan lugar en el ámbito de la comunidad universitaria. Todo ello, con el máximo respeto a las debidas garantías, tomando en consideración el marco regulatorio de las relaciones laborales que se presentan en el contexto universitario y sin perjuicio de las correspondientes acciones judiciales que las víctimas puedan ejercitar, en su caso.

Desde el punto de vista del marco normativo, la lucha contra la discriminación sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género es manifestación de una sociedad que reconoce la igualdad como uno de sus valores. Aunque el marco normativo que materializa este compromiso



es amplio, conviene destacar aquí algunos de los instrumentos que, con mayor rotundidad, alientan a combatir estas formas de discriminación en el entorno académico.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como por cualquier otra circunstancia personal o social (art. 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos denigrantes (art. 15); el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1). De manera más específica, el art. 35.1 CE incorpora el derecho a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, el art. 9.2 CE dispone una doble obligación a los poderes públicos. Por un lado, la 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 y, por otro, la de 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.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Andalucía garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (art. 15) y el derecho a una protección integral contra la violencia de género, lo que implica la adopción de medidas preventivas, entre otras (art. 16). Asimismo, reconoce que todas las personas tienen derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género (art. 35).

Los derechos y principios que inspiran este Protocolo también gozan de especial protección en el ámbito del derecho europeo. Así, los arts. 2 y 3 del Tratado Unión Europea (UE) reconocen el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres como valores constitutivos de la UE y, en consecuencia, los establece como objetivos. En esta línea caminan, entre otras, 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 a o la Directiva 2024/1385 del Parlamento



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 Córdoba

Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Esta última Directiva 2024/1385 define delitos como acoso sexual y diferentes formas de ciberviolencia, como el acoso sexual en línea y el cybermatonismo (cyber bullying). En el ámbito del Consejo de Europa, el art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos reconoce el derecho a gozar de los derechos y libertades sin distinción alguna por razón de sexo o cualquier otra situación. Asimismo, destacan en esta materia el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011 y la Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Entre los diversos instrumentos de derecho internacional que se pronuncian en esta dirección, conviene destacar aquí la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, contempla en su art. 48 la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual y por razón de sexo, incluido aquel que se comete en el ámbito digital. De manera más concreta su art. 62 establece los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como una de las medidas preventivas de dichos comportamientos lesivos de los derechos fundamentales. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de aplicación al sistema universitario andaluz, proyecta en su art. 20 el principio de igualdad de oportunidades dentro del contexto universitario y prevé, en el art. 30, los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo como herramientas eficaces para generar un entorno laboral libre de dichas discriminaciones. Asimismo, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala en su art. 14h) que los y las empleadas públicas tienen derecho al 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. En este sentido, considera como falta muy grave, en su art. 95.2b), toda actuación suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua,



opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

De manera más reciente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual recoge, en su art. 12, la obligación de promover unas condiciones laborales que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo y la obligación de arbitrar procedimientos para dar cauce a las denuncias de quienes hayan sido víctimas de dichas conductas. La misma obligación se prevé en el ámbito de las administraciones públicas, según el art. 13. El principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI se proyecta al ámbito laboral en virtud del art. 14 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 que, entre otras medidas, prevé la elaboración de protocolos en empresas y Administraciones públicas para prevenir discriminaciones por razón de las causas que contempla la ley. Asimismo, el art. 15 establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Entre la legislación universitaria, el art. 3 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, así como el Reglamento 5/2023 de Convivencia Universitaria de la Universidad de Córdoba aprobado por consejo de gobierno de 23 de febrero de 2023, señala como obligación de la universidad la promoción de la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, entre otras circunstancias personales. Asimismo, su art. 11 señala como falta muy grave la discriminación por cualquiera de estos motivos. El art. 37 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario contempla el deber de las universidades de garantizar al estudiantado el ejercicio de sus derechos sin ser discriminado por alguna de las causas previstas en este Protocolo. Asimismo, en su art. 46 establece entre las funciones del Consejo de Gobierno el impulso de un plan de inclusión y no discriminación del personal y de los sectores de la universidad por, entre otros motivos, la orientación sexual e identidad de género.



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 Córdoba

Asimismo, el Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Córdoba reconocen “el pleno respeto a su dignidad profesional y personal en el ejercicio de sus funciones” tanto del personal docente como investigador (art. 36.c) como del personal de Administración y Servicios (art. 49.a) y los planes de igualdad de la Universidad de Córdoba y en el mismo sentido se alinea el Procedimiento para la Prevención y Resolución de Conflictos en materia de Acoso en la Universidad de Córdoba.

La anterior normativa de referencia se sustituirá o modificará por las reformas que de esta se realicen y se interpretará según la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia encargados de su aplicación.



ÍNDICE

CAPÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES	9
Artículo 1. Objeto	10
Artículo 2. Ámbito de aplicación	10
Artículo 3. Definiciones	11
Artículo 4. Medidas de prevención y sensibilización	14
CAPÍTULO II. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO	15
Artículo 5. La Unidad de Igualdad	16
Artículo 6. 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	17
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO	21
SECCIÓN 1ª PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS	22
Artículo 7. Principios de actuación y garantías	22



SECCIÓN 2ª PROCEDIMIENTO	23
Artículo 8. Presentación de la solicitud de intervención	23
Artículo 9. Decisión de la Comisión sobre la solicitud de intervención	24
Artículo 10. Admisión a trámite de la solicitud de intervención e inicio de la investigación	25
Artículo 11. Informe de la Comisión tras la investigación preliminar	27
Artículo 12. Seguimiento de expedientes	29
Disposición final primera.	30
Disposición derogatoria única.	30
Disposición final única. Entrada en vigor.	30
ANEXO I. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	31





CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES



Artículo 1. Objeto

El objeto del presente Protocolo es establecer mecanismos eficaces que permitan prevenir, identificar, abordar y erradicar las conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género que tengan lugar en nuestra comunidad universitaria, estando comprendidos los espacios físicos y virtuales, y/o que sean dirigidos contra quienes integran la comunidad universitaria, así como la orientación y derivación hacia otras unidades y servicios de la Universidad de Córdoba que puedan intervenir con tal objeto.

Este Protocolo establece los procedimientos para investigar y resolver rápidamente, de forma ágil y eficaz, las solicitudes de intervención que puedan presentarse, garantizándose siempre la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El presente Protocolo se aplica a cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria de la Universidad de Córdoba.

Se consideran integrantes de la comunidad universitaria: a) el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria con la Universidad de Córdoba; b) el alumnado de todos los niveles educativos de la Universidad de Córdoba, tanto de titulaciones oficiales, como de títulos y cursos propios; c) personas trabajadoras de empresas externas que presten sus servicios en la Universidad de Córdoba de manera ocasional o permanente; d) becarios/as y personal en formación con vinculación a la Universidad de Córdoba; y e) cualquier persona vinculada a empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la Universidad de Córdoba.



2. A los efectos del presente Protocolo, se seguirán las definiciones contempladas en el Artículo 3.
3. Todo miembro de la comunidad universitaria y el personal incluido en el ámbito de aplicación que se considere objeto de las conductas contempladas en el anexo I tiene derecho a realizar una solicitud de intervención que será resuelta mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que le correspondan.
4. La aplicación de este protocolo contempla los casos de discriminación que hayan ocurrido en el año previo a la interposición de la solicitud de intervención. En casos excepcionales debidamente justificados, la Comisión tiene la potestad de admitir a trámite solicitudes que hayan excedido dicho plazo de conformidad con los plazos de prescripción establecidos en la normativa laboral correspondiente.
5. Por lo que se refiere al lugar donde se produzca el acoso (ámbito espacial), este protocolo será de aplicación a las situaciones o comportamientos desarrollados dentro la Universidad de Córdoba, así como en viajes, desplazamientos o actividades desarrolladas fuera de las instalaciones de la universidad, pero vinculadas estrictamente al ámbito académico o laboral de la misma. Además, también se aplicará a las conductas que se produzcan a través de las nuevas tecnologías en el caso del ciberacoso.

Artículo 3. Definiciones

A efectos del presente reglamento y siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, de Código Penal y 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, se entiende por (ver igualmente Anexo I):

Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento realizado en función de la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo



o no corresponder con el sexo asignado al nacer. con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria.

Acoso por orientación sexual: cualquier comportamiento realizado en función de la atracción física, sexual o afectiva de una persona hacia otra persona (real o presupuesta) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria.

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, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio (*LOIMH-2007*) y una manifestación de violencia por razón de sexo.

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 o que pueda percibirse como tal, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio (*LOIMH-2007*) y una manifestación de violencia por razón de sexo.
- Solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (art. 184 del Código Penal).



Ciberacoso. El ciberacoso (art.7) es definido por la Directiva 2024/1385 como

- a. la participación reiterada o continua en conductas amenazantes dirigidas contra otra persona, al menos cuando esa conducta implique amenazas de cometer delitos, mediante TIC, y cuando sea probable que cause en la persona un profundo temor por su propia seguridad o por la seguridad de las personas a cargo;
- b. la participación, junto con otras personas, mediante TIC, en conductas amenazantes o insultantes accesibles públicamente dirigidas contra una persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños psicológicos a esa persona;
- c. el envío no solicitado a una persona, mediante TIC, de una imagen, vídeo u otro material similar que represente los genitales, cuando sea probable que tal conducta cause daños psicológicos a esa persona;
- d. hacer accesible al público, mediante TIC, material que contenga los datos personales de una persona, sin su consentimiento, con el fin de incitar a terceros a causar lesiones físicas o psicológicas graves a dicha persona.

Violencia de género: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que sucedan en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria, así como la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad (*LOVG-2004*) o su patrimonio o animales de compañía.

Violencia por razón de sexo: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que



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 Córdoba

afecte a miembros de la comunidad universitaria (*Informe Mundial sobre Violencia y Salud publicado por la Organización Mundial de la Salud-2002*).

Violencia sexual en el ámbito digital: comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos, que suceda en cualquier contexto del entorno universitario y que afecte a miembros de la comunidad universitaria.



Artículo 4. Medidas de prevención y sensibilización

Para cumplir con uno de los objetivos contemplados en el presente Protocolo, se implementarán acciones que busquen la prevención de las situaciones y comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género. De esta forma, se desarrollarán campañas de información y sensibilización, especialmente en fechas relevantes, así como acciones formativas, mediante cursos y talleres destinados a toda la comunidad universitaria. Estas acciones se alinean con las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba.





CAPÍTULO II

ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO



Artículo 5. La Unidad de Igualdad

La Unidad de Igualdad asumirá para la aplicación del presente Protocolo las siguientes funciones:

1. Informar sobre los derechos de quienes forman parte de la comunidad universitaria en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.
2. Promover una cultura de prevención a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todos los sectores de la comunidad.
3. Recibir las solicitudes de intervención e informar a la persona solicitante sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo, así como de los servicios de salud laboral existentes y de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
4. Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los Tribunales de Justicia.
5. Poner en conocimiento de la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género las solicitudes de intervención.
6. Desarrollar una labor de difusión entre toda la comunidad universitaria del procedimiento y de las garantías previstas en el presente Protocolo.

De manera específica, la difusión del presente Protocolo podrá hacerse a través de los siguientes medios:

- Documentos divulgativos que faciliten su conocimiento, así como en la web, donde sea posible descargarlo completo, y en los puntos violeta instalados en los diferentes espacios universitarios.
- Sesiones de información y campañas específicas dirigidas a los distintos sectores de la comunidad universitaria y personas con vinculación con la institución.



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 Córdoba

- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas.
- Formación general de la comunidad universitaria para la prevención de conductas y comportamientos de acoso, y sobre el contenido del Protocolo.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de solicitudes de intervención y consultas recibidas, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento.

Artículo 6. 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. Estará formada por:
 - La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, quien la presidirá.
 - Tres personas, al menos, designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad.
 - Una persona técnica del Servicio de Prevención.
 - Una persona del Servicio de Inspección.
 - En el caso de una situación de acoso por orientación o identidad sexual será necesaria la presencia del/a Director/a del área de inclusión o en quien designe.



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 Córdoba

La composición de la Comisión atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. Son funciones de la Comisión:
 - I. Recibir, de la Unidad de Igualdad, las solicitudes de intervención para analizar la situación planteada, conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.
 - II. Dar respuesta a la solicitud de intervención y elaborar un informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente Protocolo. En dicho informe se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias.

Esta Comisión realizará sus funciones con independencia de todo órgano universitario.

3. Sus integrantes deberán poseer una formación suficiente en temas relacionados con discriminación por razón de género y acoso sexual o deberán adquirirla mediante un curso de formación organizado por la Unidad de Igualdad.

Sus integrantes no pueden contar con antecedentes penales por violencia de género, acoso sexual ni acoso por razón de sexo, orientación o identidad sexual o de género.

Serán aplicables a las personas integrantes de la Comisión las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las personas integrantes de la Comisión se nombrarán por resolución rectoral, a propuesta de Consejo de Gobierno, y podrán quedar dispensadas del cumplimiento de cualquier otra actividad universitaria ordinaria que por su condición les corresponda, por el tiempo necesario para asistir a sus sesiones, si acreditan su asistencia.



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 Córdoba

4. Se solicitará asesoramiento de la persona responsable de la Defensoría Universitaria, la Secretaría General, del Área de Inclusión o de servicios especializados, en los casos en los que se considere necesario.
5. Se establecerá una comunicación directa con otros organismos universitarios cuya intervención pueda requerirse, como la Comisión de Convivencia o la Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso (CPRCA) de la Universidad de Córdoba.



1. **Introduction**

2. **Background**

3. **Methodology**

4. **Results**

5. **Discussion**

6. **Conclusion**

7. **References**

8. **Appendix**

9. **Index**

10. **Index**

11. **Index**

12. **Index**

13. **Index**

14. **Index**

15. **Index**

16. **Index**

17. **Index**

18. **Index**

19. **Index**

20. **Index**

21. **Index**

22. **Index**

23. **Index**

24. **Index**

25. **Index**

26. **Index**

27. **Index**

28. **Index**

29. **Index**

30. **Index**

31. **Index**

32. **Index**

33. **Index**

34. **Index**

35. **Index**

36. **Index**

37. **Index**

38. **Index**

39. **Index**

40. **Index**

41. **Index**

42. **Index**

43. **Index**

44. **Index**

45. **Index**

46. **Index**

47. **Index**

48. **Index**

49. **Index**

50. **Index**

51. **Index**

52. **Index**

53. **Index**

54. **Index**

55. **Index**

56. **Index**

57. **Index**

58. **Index**

59. **Index**

60. **Index**

61. **Index**

62. **Index**

63. **Index**

64. **Index**

65. **Index**

66. **Index**

67. **Index**

68. **Index**

69. **Index**

70. **Index**

71. **Index**

72. **Index**

73. **Index**

74. **Index**

75. **Index**

76. **Index**

77. **Index**

78. **Index**

79. **Index**

80. **Index**

81. **Index**

82. **Index**

83. **Index**

84. **Index**

85. **Index**

86. **Index**

87. **Index**

88. **Index**

89. **Index**

90. **Index**

91. **Index**

92. **Index**

93. **Index**

94. **Index**

95. **Index**

96. **Index**

97. **Index**

98. **Index**

99. **Index**

100. **Index**



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO



SECCIÓN 1ª PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

● Artículo 7. Principios de actuación y garantías

1. De acuerdo con el marco normativo de referencia, la Universidad de Córdoba se compromete a través del presente Protocolo con los siguientes principios de actuación:
 - a. La prevención y la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género.
 - b. La instrucción a toda la comunidad universitaria en 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. La configuración de un procedimiento para abordar las discriminaciones contempladas en el presente Protocolo con pleno respeto a los derechos de las personas afectadas.
2. La petición podrá presentarse mediante el canal habilitado al efecto o presencialmente, de forma verbal, ante la persona responsable en la Unidad de Igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



SECCIÓN 2ª PROCEDIMIENTO

● Artículo 8. Presentación de la solicitud de intervención

1. Podrá presentar una solicitud de intervención:
 - a. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que considere ser víctima de acoso o ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y/o expresión de género.
 - b. Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de alguna situación que pudiera ser constitutiva de alguno de los tipos de acoso aquí recogidos. En este caso, se informará inmediatamente a la persona a la que se refiera la solicitud de intervención como presunta víctima para ratificar la situación denunciada, continuándose el procedimiento. En caso contrario, se archivará la solicitud de intervención mediante acta firmada por esa persona y un miembro de la Unidad de Igualdad.
 - c. La Comisión de Convivencia, que derivará las solicitudes de intervención recibidas que estén relacionadas con el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.

En ningún caso se tramitarán solicitudes de intervención anónimas.

2. La solicitud de intervención deben haber tenido lugar en el plazo de un año desde la comisión de los hechos. En casos excepcionales justificados, la Comisión puede admitir a trámite denuncias que hayan excedido dicho plazo según los plazos de prescripción establecidos en la normativa laboral



correspondiente. Esta solicitud de intervención podrá ser presentada por escrito o verbalmente. En este caso, se redactará un acta que será firmada por ambos.

3. Una vez recibida la solicitud de intervención, la persona que presida la Comisión convocará a esta lo antes posible y, en todo caso, en un plazo máximo de siete días hábiles, desde la recepción de la solicitud de intervención.



Artículo 9. Decisión de la Comisión sobre la solicitud de intervención

1. Convocada la Comisión, se le dará traslado de la solicitud de intervención y acordará:
 - a. No admitir a trámite la solicitud, cuando los hechos descritos no pertenezcan al ámbito de aplicación del presente Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona solicitante las causas que han motivado la no admisión de la solicitud, quien dispondrá de un plazo de cinco días para presentar, en su caso, alegaciones. La respuesta de la Comisión en el plazo de cinco días dará fin al trámite.
 - b. Admitir a trámite la solicitud de intervención.
2. En ambos casos, se informará a la persona que ha interpuesto la solicitud de intervención de la decisión de continuar o no con la tramitación del procedimiento, en el plazo de 5 días hábiles siguientes.



Artículo 10. Admisión a trámite de la solicitud de intervención e inicio de la investigación preliminar

1. En caso de admisión a trámite de la solicitud, a la presunta víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, apoyo por parte de la Unidad de Atención Psicológica.
2. En la misma reunión en la que se decida la admisión a trámite de la solicitud, la Comisión designará entre sus integrantes a una persona que actuará como instructora del procedimiento, quien será responsable de la realización de las actuaciones acordadas y de aquellas otras que durante la tramitación del procedimiento considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, de todo lo cual dará conocimiento a la Comisión.
3. Para el análisis de la situación se dará audiencia previa a ambas partes y se podrán pedir las pruebas documentales, testificales, periciales y cuantas otras se consideren necesarias.

Como norma general, se procurará que la persona que solicita la intervención declare una sola vez ante la Comisión, si bien podrá requerirse una nueva declaración si se considera necesario aclarar algún extremo. Asimismo, podrá comparecer a petición propia más de una vez, si así lo solicita para aclarar algún punto o aportar más pruebas.

4. El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez y con la debida participación de todas las personas implicadas, el máximo respeto a la dignidad de las personas, en especial de la presunta víctima, y evitación de actuaciones que puedan suponer revictimización o victimización secundaria.
5. Tanto la persona que solicita la intervención como la persona denunciada podrán estar acompañadas si así lo desean en las comparecencias a que sean llamadas ante la Comisión y si esta lo autoriza. Las terceras personas deberán quedar identificadas en el acta con su nombre completo, número de



identificación (DNI, NIE o pasaporte) y vinculación con la persona acompañada, y deberá firmar un compromiso de confidencialidad de la información.

6. Todas las comparecencias y tomas de declaración se harán presencialmente, previa notificación a la persona con indicación del lugar, fecha y hora, órgano ante el que se debe comparecer y motivo de la citación. La citación se realizará mediante correo electrónico y, en el caso que no se reciba confirmación de la recepción, se hará por correo postal certificado. En ellas estarán presentes, como mínimo la persona instructora y la secretaria de la Comisión de Acoso, quien levantará un acta que la firmarán. En caso de que no sea posible la reunión presencial, de manera excepcional se podrán llevar a cabo reuniones virtuales, garantizando en todo caso la confidencialidad. En ese caso, el acta deberá firmarse por las personas intervinientes en el plazo máximo de 24 horas desde la celebración de la reunión.

El desarrollo de las actuaciones de investigación se realizará en 20 días hábiles tras la admisión a trámite de la solicitud de intervención.

7. Toda la comunidad universitaria debe colaborar en los procesos desarrollados, facilitando documentación e información necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia según los artículos 12, 39, 50 y concordantes del Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, que aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre. Si la situación es especialmente grave y para salvaguardar los intereses de todas las personas implicadas, en cualquier momento desde la admisión a trámite de la solicitud la Comisión podrá proponer la adopción de medidas de apoyo o de ayuda mientras se resuelve el procedimiento, como puede ser que quien solicita la intervención y sus posibles testigos no tengan contacto con la persona denunciada.

Las medidas que se podrán adoptar respetarán el principio de proporcionalidad y de protección de las víctimas y podrán ser de carácter disciplinario, organizativo, académico, asistencial, social, simbólico o de otra naturaleza afín a las anteriores. Estas permanecerán en vigor salvo que se



acuerde la adopción de otras medidas más efectivas y/o proporcionales o salvo que en el ámbito administrativo o penal se decida su suspensión.

En cualquier caso, la Comisión estudiará de manera individual cada caso para establecer las posibles medidas de apoyo o protección más adecuadas a cada situación.

Artículo 11. Informe de la Comisión tras la investigación preliminar

1. Finalizadas las actuaciones de investigación, la Comisión emitirá un informe motivado en el plazo máximo de un mes desde la admisión a trámite de la solicitud. Dicho informe contendrá una propuesta de resolución, con alguna de las siguientes alternativas:
 - a. Corresponderá proponer el archivo del expediente iniciado con la solicitud de intervención si concurre alguno de los siguientes supuestos:
 - I. Por desistimiento de la persona que ha interpuesto la solicitud.
 - II. Por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Quien presida la Comisión dará traslado del archivo del expediente a la persona que solicita la intervención, para que en el plazo no superior a diez días hábiles presente un escrito de alegaciones. Recibido el escrito de alegaciones y a la vista de estas o transcurrido el plazo sin que las haya presentado, la Comisión puede acordar la continuación o el archivo del expediente.

- b. Cuando de las actuaciones practicadas se dedujera la comisión de algún hecho constitutivo de falta o infracción distinto a acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.



- c. Si existen indicios claros de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se propondrá la incoación del expediente disciplinario y las correspondientes medidas cautelares, entre las que se puede encontrar la de la inmediata separación entre las personas implicadas.

La propuesta de incoación de expediente disciplinario se remitirá por la Comisión dirigida al Rector o Rectora.

2. La persona que presida la Comisión dará traslado del informe en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su emisión tanto a las partes interesadas como al Rector o Rectora. Las partes dispondrán de un plazo de 15 días para formular alegaciones. Una vez analizadas por la Comisión las alegaciones que pudieran haberse planteado por las personas interesadas, ésta elevará al Rector o Rectora un informe con propuesta de resolución.

Recibido el informe, el Rector o Rectora en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe, dictará resolución sobre las medidas que adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes implicadas y a la Comisión.

3. El centro o servicio que deba ejecutar las propuestas de la Comisión deberá realizar un informe motivado del no cumplimiento de las mismas.
4. Si la Comisión considera que la solicitud de intervención se ha realizado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.



Artículo 12. Seguimiento de expedientes

Para realizar un seguimiento y control de las actuaciones derivadas de los expedientes abiertos, la Comisión podrá hacerla cuando así lo estimen los integrantes de esta. A tales efectos, se podrá solicitar la colaboración voluntaria de integrantes de la comunidad universitaria, que deberán recibir formación obligatoria, para ayudar al seguimiento de los casos en los diferentes centros y espacios universitarios.

Se deberá velar por que no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas. Asimismo, se deberá vigilar, en la medida de lo posible, el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral o estudiantil y la salud de las personas.

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la UCO facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas. Se derivará, si fuera necesario, a los recursos especializados existentes.

De este seguimiento se podrá realizar un informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. Este informe se remitirá al Rector o Rectora para que adopte las medidas necesarias.





Disposición final primera

Se faculta a la Comisión para que, en determinados casos en los que se presume que se ha podido producir una situación de conflicto en materia de acoso laboral, lo ponga en conocimiento de la Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso (CPRCA) de la Universidad de Córdoba.

La comunicación entre dichas comisiones se basará en los principios de colaboración y transparencia respetando la confidencialidad.



Disposición derogatoria única

Queda derogada cualquier otra norma o disposición que se oponga a lo establecido en el presente reglamento. En especial, queda derogado el Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba, aprobado en Consejo de Gobierno de 21/03/2013 y sus modificaciones posteriores.



Disposición final única. Entrada en vigor

Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de publicarse en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.



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 Córdoba



ANEXO I

SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



La siguiente lista, sin ser exhaustiva, recoge ejemplos de conductas que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso sexual.

1. Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes, desagradables u obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



3. Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos.

La siguiente lista, sin ser exhaustiva, son ejemplos de conductas que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso por razón de sexo.

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.



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 Córdoba

- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.



