

Antecedentes:

El artículo 3 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, establece expresamente -en la senda desarrollada posteriormente por el artículo 13 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación-, que las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas, aplicables a toda la Comunidad Universitaria, incluirán medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación y el acoso, al menos ante las causas señaladas en el apartado 2 de ese mismo artículo; esto es, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La UNIA dispone ya de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género, aprobado por Acuerdo 61/2021, del Consejo de Gobierno, de 29 de septiembre (BOUNIA núm. 7 de 5 de octubre de 2021).

No obstante, la extensión de este nuevo mandato del legislador, unido al deseo de articular un procedimiento que garantice la seguridad y salud de toda la comunidad universitaria frente a situaciones de posible acoso moral, aun sin causa discriminatoria, han aconsejado la redacción del **Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio en la Universidad Internacional de Andalucía**, complementario del anterior.

En este sentido, el Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, mediante el Acuerdo 10/2023 de 22 de febrero de 2023, aprueba dicho protocolo, con los siguientes **compromisos**:

1. Garantizar el derecho de todo miembro de la CU a ser tratado con dignidad y respeto en todos los ámbitos y actuaciones universitarios.
2. Adoptar una postura proactiva para integrar el Protocolo en el sistema de gestión de la UNIA y aplicar medidas preventivas primarias, a través de la sensibilización y formación, que permitan prevenir en el origen las conductas constitutivas de acoso moral o discriminatorio.
3. Velar por la correcta implantación y efectividad del presente Protocolo aplicando las medidas preventivas que deriven del mismo.
4. Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento para, en su caso, fortalecer o mejorar el Protocolo actual.



5. Velar por que las posibles víctimas tengan acceso a medidas de protección, apoyo y reparación con total garantía de confidencialidad.
6. Diseñar las posibles medidas a implantar.
7. Garantizar la protección eficaz en seguridad y salud, prestando especial atención a los riesgos psicosociales.
8. Fomentar la debida participación y consulta a los órganos de representación de las personas trabajadoras y el resto de la CU, en especial la Comisión de Convivencia.
9. Realizar el seguimiento de las medidas implementadas en la gestión de los casos de acoso moral o discriminatorio.
10. Proporcionar la debida capacitación, formación e información necesaria sobre los riesgos de violencia, acoso y discriminación a las personas referentes de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso (CEIPA en adelante), así como las medidas preventivas a aplicar.
11. Desplegar todas las acciones de comunicación necesarias para difundir y sensibilizar a la CU sobre la necesidad de respetar el presente Protocolo.

Contenido del Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio:

Cabe distinguir entre las conductas susceptibles de ser interpretadas y sancionadas bajo el presente Protocolo y aquéllas que quedarían fuera de su alcance. Bajo los efectos de este Protocolo, y de forma genérica, **SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**

1. Acoso discriminatorio:

Entendiendo como tal cualquier conducta realizada por uno o por más motivos discriminatorios, que tenga el objetivo o la mera consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo ya sea de manera múltiple o incluso interseccional. Entre dichos motivos de convicción



u opinión, la edad, la discapacidad, la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la lengua, la situación socioeconómica, cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los acosos discriminatorios podrán ser directos, indirectos, por asociación o por error, pudiendo ser también múltiples o interseccionales:

*La discriminación directa alude a la situación en la que una persona o grupo en que se integra pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por cualquiera de las causas previstas en el presente Protocolo.

*La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

*Se considerará acoso discriminatorio por asociación el producido contra una persona por su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el presente Protocolo como potenciales causantes de acoso discriminatorio.

*El acoso discriminatorio por error es aquel que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas acosadas discriminatoriamente.

*El acoso discriminatorio múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo.

*El acoso discriminatorio interseccional se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en este Protocolo, generando una forma específica de discriminación.

A los efectos de interpretación podrán ser criterios orientadores las definiciones que se recogen en el Anexo III del Protocolo.

2. Acoso moral, acoso laboral o *mobbing*:

Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). A estos efectos, este Pro



toloco asume la definición adoptada por la NTP 854 de 2009 del INSHT (“Acoso psicológico en el trabajo: definición”), si bien para su interpretación podrán ser criterios igualmente orientadores las definiciones que se recogen en el Anexo III del Protocolo para la prevención y gestión del acoso moral y discriminatorio. Dentro del acoso moral, puede considerarse Ciberacoso el acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima.

Quedan fuera del ámbito de este Protocolo y, por tanto, **NO SE INCLUYEN LAS CONDUCTAS DE:**

1. Acosos ligados con el sexo/género/identidad u orientación sexual:

Acoso sexual.

Acoso por razón de sexo.

Acoso por orientación sexual.

Acoso por identidad de género.

Discriminación directa por razón de sexo.

Discriminación indirecta o desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

Estos tipos de acoso discriminatorios están recogidos en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA y estarán sujetos a dicho Protocolo (Acuerdo 61/2021).

2. Conflicto laboral y otras formas de violencia en el trabajo:

Un conflicto laboral es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa u organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. Puede tratarse de una desavenencia entre personas trabajadoras o entre los trabajadores y la empresa. No implica ningún tipo de discriminación y su intervención está ligada con los procesos de negociación y resolución de conflictos. Entre ellos se distinguen:



*Intrapersonales: disconformidad con las tareas que se le encomiendan, o su incapacidad para solventarlas con éxito.

*Intragrupales: disputa en la que se ve involucrada un grupo o toda un área de la organización.

*Interpersonales: problemas entre compañeros de trabajo. También entre empleados y directivos o entre personal de dirección de la organización.

*Intergrupales: desavenencias o diferencias entre distintas áreas o departamentos de la organización.

*Colectivos: afectan a un gran número de personas trabajadoras de la institución que muestran su disconformidad con alguna decisión tomada por la dirección.

Órgano encargado de la aplicación del Protocolo:

El órgano encargado de la aplicación de este Protocolo es la **CEIPA**, Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso.

Funciones:

Corresponden a la CEIPA las siguientes funciones:

- Evaluar las dudas planteadas por la CU sobre las conductas que pudieran constituir acoso, con carácter previo a la interposición de una posible denuncia y desarrollar cuantas acciones considere oportunas, especialmente didácticas y de información, para prevenir cualquier comportamiento que pudiera derivar en una situación de acoso.
- Realizar una primera valoración tras la denuncia de un supuesto caso de acoso y proponer las primeras medidas a adoptar.
- Determinar el tipo de conductas constitutivas de posible acoso y en caso de tener carácter sexual, por razón de sexo, por expresión o identidad de género se derivará a lo establecido en el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por expresión o identidad de género de la UNIA.



- Tramitar el correspondiente expediente de investigación previo.
- Elaborar el informe derivado de las actuaciones practicadas y presentarlo al Rector o Rectora de la UNIA.
- Velar para obtener el consenso en la toma de decisiones, adoptándose los acuerdos por mayoría.
- Derivar el caso a los órganos jurisdiccionales competentes, en caso de identificar hechos que pudieran ser constitutivos de delito y quedasen fuera del ámbito y alcance del presente Protocolo.

En su funcionamiento, la CEIPA procurará siempre aunar la mayor eficiencia posible, con el absoluto y necesario respeto de los derechos de los afectados.

Composición de la CEIPA:

Mediante la Resolución Rectoral n.º 231/2023, de 2 de noviembre, de la Universidad Internacional de Andalucía, se procedió a designar como miembros titulares y suplentes de la Comisión de Evaluación e Intervención para la Prevención del Acoso (CEIPA), con los derechos y deberes inherentes a dicho cargo a las siguientes personas:

- Agentes de igualdad en Sede de La Rábida a:
 - o D.ª Leticia García López (titular).
 - o D. Alfonso Jesús Romero Sánchez-Guerra (suplente).
- Agentes de igualdad en Sede de Baeza a:
 - o D. José Ignacio Martín Ríos (titular).
 - o D.ª M.ª Teresa Falagán Rodríguez (1er suplente).
 - o D. Carlos Serrano Tirado (2.º suplente).
- Agentes de igualdad en Sede de Sevilla:
 - o D.ª Mónica Jiménez Aguilar (titular).
 - o D. Emilio Garzón Heredia (suplente).



- Agentes de igualdad en Sede de Málaga a:
 - o D.ª Eva Romance Agüera (titular).
 - o D.ª Aurora Caparrós Cayuela (suplente).
- Representantes del colectivo universitario del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) a:
 - o D.ª Alicia Fernández Rodríguez (titular).
 - o D. Santiago Campuzano Guerrero (suplente).
- Presidencia/Secretaría de la Comisión a:
 - o D. José Ignacio Martín Ríos (titular).
 - o D.ª Leticia García López (suplente).

Contacto

Sin perjuicio de las posibles vías que la propia Comisión establezca, puede ponerse en contacto con la misma mediante la dirección de correo CEIPA@unia.es.

