



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Consejo de Gobierno - Sesión Ordinaria de 21/03/13 (nº 3/13) - Punto 15.1
ANEXO 30

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

1. Introducción

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 circunstancias, no cabe duda de que el sexo continúa siendo hoy uno de los factores que dan lugar a un mayor número de discriminaciones y que, singularmente en el ámbito laboral, justifica con frecuencia tratos que atentan contra la dignidad. De ahí la necesidad de que todas las instituciones, y entre ellas la Universidad, asuman un papel comprometido en la lucha contra ese tipo de comportamientos. Un compromiso que, con rotundidad, queda establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), en cuyo art. 52 se deja muy claro que los empleados públicos han de actuar con sujeción al principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como en “el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Entre dichos comportamientos destacan por su grave lesión de la dignidad individual el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ambos suelen presentarse en el ámbito laboral y, con carácter más general, en cualquier contexto relacional. De ahí la necesidad de que la Universidad de Córdoba, conforme a su compromiso

con la efectividad de la igualdad de género, se comprometa con la consolidación de un entorno laboral y relacional en el que se respete la dignidad de todas las personas de la comunidad universitaria y en el que todas ellas puedan desenvolverse sin acosos de ningún tipo. Un derecho que el art. 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce a quien trabaja en la función pública y que la Universidad debe extender a toda su comunidad.

Es decir, la Universidad de Córdoba debe procurar un entorno laboral y relacional libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, a los que habría que sumar el acoso que también en ocasiones se produce por la orientación sexual.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

Partiendo de los instrumentos normativos que en la última década han generado un cuerpo jurídico protector de la igualdad de género, la Universidad de Córdoba se compromete en la lucha contra esas manifestaciones de la desigualdad a través del presente Protocolo. Su objetivo es establecer dos tipos de medidas. Por una parte, las de carácter preventivo, es decir, las dirigidas a la formación, la información y la sensibilización de la comunidad universitaria. Por otra, las destinadas a resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las personas de dicha comunidad que hayan podido ser objeto de acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual. Todo ello con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el

trabajo, además de las que de manera singular se refieren a las relaciones no estrictamente laborales que se producen en el contexto universitario.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados. El objetivo de este Protocolo consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de Universidad de Córdoba, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas. En virtud del presente código de conducta, la Universidad se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, estableciendo como finalidad la resolución de los citados conflictos. Todo ello, obviamente, sin perjuicio de las correspondientes acciones penales que las víctimas puedan ejercitar en su caso.

2. Antecedentes normativos.

2.1 Ámbito nacional y autonómico

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículos

7, 8, 48 y 62). En su artículo 7 recoge las definiciones de uno y de otro que se han consolidado en el Derecho Comunitario:

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

De acuerdo con lo establecido en el art. 9 LO 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

El art. 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, dispone específicamente en su art. 62 y la Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Disposición Adicional 11ª de la LO 3/2007 modifica el párrafo e del apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual incluye como derecho de estos “el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, reitera la definición de acoso sexual y por razón de sexo dada por quien legisla a nivel estatal (art. 3.6 y 7). De manera más concreta, su art. 30 ordena a las Administraciones Públicas de Andalucía a adoptar las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Un mandato que el art. 33 extiende también a las empresas privadas. Con esta finalidad, y previa negociación con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, se establecerán medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La Ley andaluza, además, prevé la elaboración por parte de las Administraciones públicas de protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones (art. 30.2). La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de estos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos (art. 30.3).

De manera más específica, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) establece entre sus objetivos el de prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a dichas actuaciones, tanto en el sector público como en el privado.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que 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» (art. 95.2. b). Igualmente, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, viene establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 5 y 14).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo 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.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e y 54.2), en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 177 a 184); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, contempla la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo. Como consecuencia de este mandato, en el ámbito de la Administración General del Estado, mediante Resolución de 28 de Julio de 2011, publicada en el Boletín Oficial de Estado de 8 de agosto de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó y publicó el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado

sobre el "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella".

Por su parte, el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, de Código Penal tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

1. “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

Como referencias concretas en el ámbito universitario, debemos tener presente que el 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. 188) como del personal de Administración y Servicios (art. 218.a).

Con relación a los/as estudiantes, los Estatutos de la UCO (art. 194.a) y la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (art. 46.b) reconocen como uno de sus derechos esenciales el de estudiar y a la igualdad de oportunidades y no ser discriminados por circunstancias personales y sociales, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos .

Estos derechos son reiterados en el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (art. 7.b). Además este Estatuto reconoce que:

“Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española”

Además el art. 7.w) contempla el derecho “a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Finalmente señalar que, de acuerdo con el art. 222 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, el Defensor Universitario es “el órgano encargado de velar por el respeto de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria”.

2.2 Ámbito comunitario e internacional

En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de las personas implicadas y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

3. Principios de actuación.

De acuerdo con los referentes normativos citados, la Universidad de Córdoba se compromete a través del presente Protocolo con los siguientes principios de actuación:

- La prevención y la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 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.
- El desarrollo, mediante el presente Protocolo, de un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados, singularmente los relacionados con la confidencialidad y el tratamiento reservado de las denuncias y el procedimiento a que den lugar.
- Todo miembro de la comunidad universitaria que se considere objeto de conductas de acoso sexual o acoso sexista tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales y judiciales que le correspondan, a plantear una denuncia que será resuelta mediante el procedimiento previsto en este Protocolo.
- La Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba desarrollará acciones formativas e informativas dirigidas a la prevención de estas conductas, de informar y asesorar en materia de acoso sexual o por razón

de sexo, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.

4. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo tiene un doble ámbito de actuación.

A) Ámbito objetivo:

- 1º) el desarrollo de medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
- 2º) la tramitación y, en su caso, resolución de las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de género.

B) Ámbito subjetivo:

- a) Personal docente e investigador
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Estudiantes.
- d) Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Se incluirán también las personas contratadas por terceros y que presten sus servicios en alguno de los centros universitarios. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria puede plantear una denuncia relativa al acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.

5. Órganos encargados de aplicar el Protocolo.

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo.

5.1 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 y acoso por razón de sexo.
2. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todos los sectores de la comunidad.
3. Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
4. Poner en conocimiento de la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo de la existencia de alguna situación de acoso sexual o y por razón de sexo.
5. Informar a la víctima de los servicios de salud laboral existentes así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
6. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
7. Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los Tribunales de Justicia.
8. Desarrollará 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 de la web donde sea posible descargarlo completo.
- Sesiones de información y campañas específicas dirigidas a los distintos sectores de la comunidad universitaria: profesorado, alumnado y PAS.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas.

- Formación general sobre el contenido del protocolo para la comunidad universitaria.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento y e implantación del procedimiento.

5.2. La Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo

a) Composición

Estará formada por.

- El Director o Directora de la Unidad de Igualdad, quien la presidirá
- El Defensor o Defensora Universitaria
- Dos personas designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad.
- Un técnico/a del Servicio de Prevención

Cuando la Comisión lo considere necesario podrá recabar el parecer de los/s Delegados/as de Prevención.

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

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.

b) Funciones:

Son funciones de la Comisión:

1. Intervenir siempre que la Unidad de Igualdad lo considere necesario para analizar la situación planteada, conforme al procedimiento establecido en este Protocolo
2. Mediar, en su caso, entre ambas partes para intentar solucionar la situación de conflicto planteada por el supuesto de acoso.

3. Elaborar el informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias.

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

6. Procedimiento

6.1 Inicio

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo podrá presentar denuncia de los hechos ante el Director o Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba en el plazo de un mes desde la comisión de los mismos. Esta denuncia podrá ser presentada por escrito o verbalmente. En este caso, se redactará un acta que será firmada por ambos.

2. Si la denuncia se presentara por una tercera persona o si la Unidad de Igualdad tuviera conocimiento de oficio de los hechos, la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento.

3. Recibida la denuncia, el Director o Directora de la Unidad de Igualdad convocará a la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo en el plazo máximo de diez días. Esta, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Realizar una recomendación. En el caso de que, a juicio de la Comisión, exista una situación que aún no pudiera calificarse como de acoso sexual o por razón de sexo, pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, la

Comisión podrá intervenir con el objetivo de proporcionar pautas de actuación y realizar propuestas que pongan fin a la situación y que eviten una eventual repetición.

3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en el Protocolo

6.2 Tramitación

1. Admitida a trámite la denuncia, la Comisión iniciará la tramitación del procedimiento para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

2. El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y participación de todas las personas implicadas.

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. Con este fin, se establece la obligación de toda la comunidad universitaria de colaborar, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

4. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

5. La Comisión intentará una mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes implicadas lo acepten.

6. La Unidad de Igualdad se encargará de ejecutar las instrucciones de la Comisión.

6.3 Conclusión

1. Al finalizar la investigación, y en el plazo máximo de un mes desde la admisión a trámite de la denuncia, la Comisión elaborará un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en el presente protocolo, en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A) Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia si concurre alguno de los siguientes supuestos:

1º Por desistimiento de la persona denunciante, pudiendo abrir de oficio la Universidad una información previa para dirimir si, finalmente, se abre Expediente Disciplinario contra la persona denunciada.

2º Por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

3. Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o por razón de sexo, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda

C) Si existen indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo, se propondrá la incoación de expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación, entre las que se puede encontrar la de la inmediata separación entre la persona denunciante y la denunciada.

2. El Presidente o Presidenta de la Comisión dará traslado del informe tanto a las partes interesadas como al Rector o Rectora, quien podrá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe.

6.4 Garantías

1. En caso de que la presunta víctima, durante el desarrollo del procedimiento, acuda a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, o si se tuviera conocimiento de la existencia de otro proceso judicial o procedimiento administrativo o laboral sobre el mismo asunto, se suspenderá la aplicación del procedimiento establecido en este Protocolo.
2. Se ha de garantizar el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento, así como de las personas implicadas. A tal efecto, y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos.

3. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
4. La presunta víctima contará durante todo el procedimiento con el apoyo del Servicio de Atención Psicológica de la UCO.

7. Información sobre la existencia de este Protocolo

Acorde a lo establecido en la normativa de aplicación, es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por quienes integran la comunidad universitaria.

A tales efectos, se divulgará, entre otros medios, a través de la página web de la Universidad de Córdoba y del correo electrónico.

8. Sistema de evaluación y seguimiento

La Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su ámbito de aplicación.

Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión de Igualdad propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

La Unidad de Igualdad realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y sus resultados, que se comunicará al Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba.