

# **MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

## **PREÁMBULO**

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, determina que las Normas de Convivencia 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. Asimismo, establece que las universidades promoverán la eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso, sea por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción, edad, discapacidad, sexo, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de diversidad sexual, esto es, por razón de género, 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, y conforme a 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 discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, y en relación con el artículo 8.j) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

La discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, fija en su artículo 4.3. como requisito para la creación y reconocimiento de las universidades que cuenten estas 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.

La Disposición Adicional Primera del Reglamento 2/2023 de la Universidad de Málaga, sobre normas de convivencia universitaria, establece que el Consejo de Gobierno aprobará las Medidas para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso en la Universidad de Málaga, y así ha hecho previo trámite de consulta a la comunidad universitaria y en coordinación con la Unidad de Igualdad y teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos o cualesquiera otros instrumentos existentes sobre la materia, tal y como establece la Ley 3/2022 de 24 de febrero, de convivencia universitaria, en su artículo 3.4.

## **ARTICULADO**

### **1. Objeto y ámbito de aplicación**

1. En las presentes Medidas se velará por la eliminación de toda forma de violencia (sea física o verbal), discriminación o acoso, sea sexual, por razón de sexo o de diversidad sexual, por rasgos o características etnoculturales, por discapacidad, edad, estado de salud, clase social o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador (PDI) y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios

(PTGAS), cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la Universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

2. A fin de garantizar la convivencia, la Universidad de Málaga adoptará medidas de prevención primaria (sensibilización, concienciación y formación), para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la igualdad en el ámbito universitario; medidas de prevención secundaria, para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación o acoso; medidas de prevención terciaria, para atender a las víctimas durante el proceso de intervención y para hacer el posterior seguimiento de los casos, así como procedimientos específicos para dar cauce a las peticiones de intervención institucional que al respecto pudieran haberse producido. Quienes prefieran evitar tanto la palabra “queja” como el término “denuncia” podrán formular una genérica “petición de intervención institucional”, por parte de los órganos correspondientes de la Universidad de Málaga, sin que ello suponga alteración alguna respecto de los derechos, deberes, fases y procedimientos articulados en estas Medidas; en el mismo sentido, los “hechos denunciados” a que igualmente se hace referencia en estas normas engloban tanto a los propiamente denunciados como a los que han dado lugar a la formulación de cualquier otra petición de intervención institucional, quejas incluidas.

Cuando se considere que los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito se suspenderá el procedimiento activado y se pondrá el caso en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal. La Universidad de Málaga prestará entonces el asesoramiento legal necesario y se personará en el procedimiento judicial iniciado como consecuencia de los hechos denunciados.

3. Estas disposiciones incluirán también la posibilidad de que los órganos o unidades responsables de su implementación, en cualquier momento del procedimiento de actuación, adopten las medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de dicha situación, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiere recaer. Cuando se trate de comportamientos considerados como faltas en el régimen disciplinario del personal al servicio de las universidades, se aplicará dicha normativa en materia de medidas provisionales.

Asimismo, deberán preverse medidas adecuadas y herramientas oportunas para garantizar a las víctimas, en todo momento y siempre que sea necesario, la información sobre sus derechos y un acompañamiento psicológico, social y jurídico que favorezca su recuperación.

4. La Universidad de Málaga asegurará que cualquier actuación frente a situaciones de violencia, discriminación o acoso, sea sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual, por adscripción etnocultural, lengua, discapacidad, edad, estado de salud, clase social o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, se ajustará a los siguientes principios:

- a) Enfoque de género: la aplicación y la evaluación del impacto de estas disposiciones estará atravesado por la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias. Dicho enfoque incorporará una perspectiva interseccional, para extremar la garantía de los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social generadora de violencia, acoso o discriminación.
- b) Respeto y protección de las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- c) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- d) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma

que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- e) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento han de hacerlo de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso, en los términos previstos en la normativa aplicable.

## **2. Compromisos de la Universidad de Málaga**

La Universidad de Málaga se compromete a:

- a) Promover una cultura de prevención contra la violencia, la discriminación y el acoso mediante campañas formativas e informativas de sensibilización y concienciación dirigidas a toda la comunidad universitaria. Los planes de formación del PDI y del PTGAS deben contener acciones formativas dirigidas a informar, concienciar y prevenir la violencia, la discriminación y el acoso.
- b) Difundir el rechazo a todo tipo de violencia, discriminación y acoso en todas sus formas y modalidades, evitando cualquier tipo de trato diferenciado en función de jerarquías administrativas o categorías profesionales o académicas, y garantizando el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.
- c) Actuar a través de los procedimientos establecidos y con vistas a la prevención de este tipo de conductas y a que se cumplan las garantías de no repetición.
- d) Informar pertinentemente y sin dilación a los órganos competentes de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de violencia, discriminación y acoso, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de denuncias, con el consiguiente deber de confidencialidad.
- e) Sin perjuicio de las debidas presunciones formales, una vez conocidos los hechos se deberán adoptar las medidas de protección y cautelas necesarias para proteger a la víctima, y evitarle posibles perjuicios que se pudieren producir por las consecuencias de los hechos o por la interposición de la denuncia.
- f) Atender y asesorar a las víctimas de violencia, discriminación y acoso en cualquiera de las fases del proceso y darles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación padecida.
- g) Hacer seguimiento del caso y de la situación de la víctima.

## **3. Unidades de Diversidad y de Igualdad**

1. La Unidad de Diversidad será la encargada de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad.

Corresponde a los Estatutos de la Universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad, que ha de contar con un servicio de atención a la discapacidad.

2. La Unidad de Igualdad será la encargada de garantizar el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y, en particular, será el órgano competente para actuar en labores de prevención y protección frente al acoso y la discriminación de género (sea sexual, por razón de sexo o por orientación o identidad sexuales), en coordinación con 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, según el procedimiento establecido en su Protocolo.

#### **4. La prevención frente a los conflictos de convivencia**

1. La Universidad de Málaga a través de los diferentes órganos colegiados y unipersonales, impulsará actuaciones de prevención encaminadas a la información, formación, detección y sensibilización frente a cualquier tipo de conflicto de convivencia.
2. Los responsables de centros, departamentos, institutos universitarios, unidades y servicios administrativos, grupos y proyectos de investigación deberán promover y fomentar las siguientes acciones:
  - a) Procurar un buen ambiente de trabajo y tratar a las personas a su cargo con respeto y equidad.
  - b) Fomentar conductas de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso en el ámbito de su competencia.
  - c) Difundir y divulgar las normas de convivencia y los procedimientos específicos para la resolución de los conflictos de los que dispone la Universidad de Málaga entre el personal a su cargo.
  - d) Asumir el compromiso de gestionar, en primera instancia y en la medida de sus posibilidades, los conflictos de convivencia que puedan producirse en su ámbito de actuación, como paso previo a dar traslado de los mismos, si fuera necesario, a la Comisión de Convivencia.
  - e) En caso de que se aprecien situaciones que puedan ser objeto de infracción disciplinaria, los responsables de los centros, departamentos y servicios administrativos derivarán el caso a la Inspección de Servicios, para que lleve a cabo las indagaciones que sean necesarias y la activación, si procede, de los protocolos de actuación adecuados.

#### **5. Prevención primaria de la violencia, discriminación y acoso**

1. El objetivo de la prevención primaria es crear en la Universidad de Málaga una cultura de igualdad, convivencia y respeto, de tal manera que no quede espacio para la discriminación, el acoso ni la violencia, y que estas actitudes y comportamientos puedan ser identificados y detectados si se realizan.
2. La persona responsable de la coordinación de las actuaciones de prevención primaria es el/la titular del Vicerrectorado con competencias en igualdad y diversidad, con ayuda de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Diversidad, de la que forma parte el órgano encargado de Atención a la Discapacidad.
3. La prevención primaria se desarrollará, fundamentalmente, a través de la sensibilización, la concienciación, la información y la investigación científica.
  - a) Sensibilización: la Unidad de Igualdad y la Unidad de Diversidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo e impulsarán campañas generales, de manera especial a través de los canales de difusión de los que se dispone, sobre violencia, discriminación y acoso (sus causas, circunstancias, consecuencias, etc.) para que la comunidad universitaria disponga de nuevas referencias sobre estas conductas de acoso y sobre todo lo que las envuelve, y para posicionarse frente a ellas.
  - b) Concienciación: la Unidad de Igualdad y la Unidad de Diversidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo e impulsarán campañas específicas sobre violencia, discriminación y acoso. Estas campañas, sin perjuicio del beneficio global que produzcan, irán dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria para mejorar

el conocimiento omnicomprendivo y la conciencia crítica sobre tales conductas y actitudes.

- c) Información: la Unidad de Igualdad y la Unidad de Diversidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, proporcionarán información sobre todos los elementos relacionados con la discriminación, el acoso y la violencia, tanto a nivel de conocimiento general como sobre las distintas actuaciones, recursos, protocolos y medidas existentes en la Universidad de Málaga en respuesta a tales casos.
- d) Investigación científica: la Universidad de Málaga impulsará proyectos de investigación científica y encuentros académicos sobre la violencia, discriminación y acoso en la Universidad y en la sociedad.

## **6. Acciones de formación**

1. La Universidad de Málaga, a través del Vicerrectorado con competencias en igualdad y diversidad, en coordinación con el Vicerrectorado con competencias en estudiantado y con cualquier otro Vicerrectorado con competencias en cuestiones relativas a estas Medidas sobre las que pueda impartirse formación, y con la ayuda de la Inspección de Servicios, de la Defensoría universitaria, de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Diversidad, facilitará formación estudiantil e incluirá en los planes de formación del PDI y del PTGAS una oferta formativa igualmente orientada a la prevención primaria de la violencia, la discriminación y el acoso.

2. La oferta formativa incluirá:

- a) Formación básica: dirigida a toda la comunidad universitaria sobre la política de la institución en materia de prevención, las normas de convivencia, los códigos éticos y los distintos procedimientos que se pueden activar en la Universidad de Málaga, así como información sobre violencia, discriminación y acoso en cualquiera de sus formas y la manera de afrontar los conflictos interpersonales para resolverlos mediante diálogo y respeto mutuo.
- b) Formación especializada: dirigida al colectivo de profesionales que deban encargarse de la gestión de los procedimientos en materia de conflictos de convivencia o formen parte de las comisiones implicadas y, especialmente, a quienes integren la Comisión de Convivencia.
- c) Formación avanzada: se proporcionará una formación adecuada en liderazgo, prevención y gestión de conflictos y nociones básicas sobre mediación, dirigida especialmente a las personas responsables de órganos de gobierno, centros, departamentos, servicios administrativos y, en general, a aquellas personas que gestionen equipos de trabajo en la Universidad de Málaga.
- d) Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación de la violencia, la discriminación y el acoso, especialmente dirigidos a personas con responsabilidades académicas o administrativas, así como a representantes del personal, con objeto de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar denuncias por acoso, a canalizarlas adecuadamente en sus equipos de trabajo, y a facilitar la aplicación y propuesta de distintos tipos de medidas relacionadas con la ejecución de las actuaciones previstas en los procedimientos de resolución de conflictos.
- e) Formación en mediación: dirigida a aquellas personas que vayan a realizar estas tareas.

## **7. Acciones de asesoramiento y consulta**

Se potenciará la línea de asesoramiento, información y consulta sobre la aplicación de las normas de convivencia, canales de denuncia y protocolos de actuación. Para ello, cualquier miembro de la comunidad universitaria podrá contactar con la Unidad de Igualdad y con la Unidad de Diversidad, a cada una en los ámbitos de sus competencias, o con la Inspección de Servicios.

## **8. Tratamiento de los conflictos de convivencia**

1. Los conflictos de convivencia se abordarán con una perspectiva global, integradora y participada, priorizando las medidas de prevención mediante la intervención en origen y la resolución precoz de conflictos y promoviendo el uso de estrategias conciliadoras y de mediación como medio preferente de resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad universitaria.
2. Las medidas de actuación ante situaciones de conflicto contemplarán, de manera gradual, desde la prevención activa, en ausencia de situaciones de conflictos de convivencia, hasta la acción sancionadora, cuando se haya investigado y probado la existencia manifiesta de situaciones de violencia, acoso o discriminación.
3. Los casos de discriminación, violencia o acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género se abordarán al amparo del Protocolo correspondiente y quedan excluidos de la mediación, al considerarse faltas muy graves, según el régimen disciplinario que se le aplica a cada uno de los sectores de la comunidad universitaria y en atención a lo recogido en el artículo 35.2 del Reglamento sobre normas de convivencia universitaria de la Universidad de Málaga.

## **9. Prevención secundaria de la violencia, discriminación y acoso**

1. La persona responsable de la coordinación de las actuaciones de prevención secundaria es el/la titular del Vicerrectorado con competencias en igualdad y diversidad, con ayuda de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Diversidad
2. La prevención secundaria se realiza actuando sobre los contextos, las circunstancias y los factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de violencia, discriminación y acoso, así como sobre las personas que estén afectadas por esos ambientes.
3. Las actuaciones con enfoque comunitario (talleres, debates abiertos, etc.) serán de la Unidad de Igualdad o de la Unidad de Diversidad, en el ámbito de sus competencias, y, con la colaboración del equipo de Trabajo Social de la Universidad de Málaga, y realizarse de oficio o a demanda de miembros y órganos de la comunidad universitaria.
4. Igualmente podrán identificarse buenas prácticas en inclusión y organizarse actividades para su reconocimiento como modelos que permitan su traslado a otros colectivos o escenarios.
5. La prevención secundaria actuará asimismo sobre los elementos que permitan desarrollar el acoso con invisibilidad e impunidad, para hacerlos desaparecer.
6. De oficio o a propuesta de algún miembro de la comunidad universitaria, la Unidad de Igualdad y la Unidad de Diversidad, junto con el resto de agentes institucionales, velarán por que los espacios y los procedimientos electrónicos sean inclusivos en cuanto al lenguaje y accesibles respecto de las personas con discapacidad.
7. A fin de propiciar un clima de convivencia y de facilitar la eficiencia de las medidas preventivas, la Unidad de Igualdad y la Unidad de Diversidad, en el ámbito de sus competencias, realizarán o impulsarán la realización de los oportunos estudios.

## **10. Procedimientos para las denuncias en relación con la situación de violencia, discriminación y acoso**

1. Las denuncias por situaciones de violencia, discriminación y acoso se canalizarán a través del buzón de denuncias de acciones contra la convivencia de la Universidad de Málaga (en adelante,

*Buzón*), que, garantizándose en todo momento la confidencialidad de la información que se reciba, será gestionado por la Dirección de la Inspección de Servicios.

2. El órgano al que remitir cualquier situación de discriminación, acoso o violencia de género es la Unidad de Igualdad. Cualquier denuncia de esa naturaleza recibida en el Buzón será remitida inmediatamente a la Unidad de Igualdad, que procederá de acuerdo con el Protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en la Universidad de Málaga.

3. En ningún caso será objeto de tramitación una denuncia anónima.

## **11. Procedimientos de actuación y respuesta ante los casos de violencia, discriminación y acoso**

1. Ante un caso conocido o una petición de intervención por violencia, discriminación o acoso podrá procederse en dos fases:

- a) En la primera fase, de procedimiento informal, el/la titular de la Dirección de la Inspección de Servicios o quien presida 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, según se trate o no de un caso de igualdad entre mujeres y hombres, se entrevistará por separado con las partes del caso a fin de poner término a la situación denunciada. Si este procedimiento, de resolución mediante diálogo, finaliza con acuerdo, deberá este recogerse 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 la persona responsable del mismo dará traslado del acta de acuerdo entre las partes a la Secretaría de la comisión correspondiente (la Comisión de Convivencia o 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) para su oportuno archivo.
- b) En la segunda fase, bien a demanda de la persona denunciante bien por decisión de la persona responsable del procedimiento informal, vista la imposibilidad de poner fin a la situación denunciada, intervendrá, en los casos de género, la Comisión correspondiente; en los demás casos, el/la titular de la Dirección de la Inspección de Servicios podrá optar por iniciar el procedimiento disciplinario o, de acuerdo con el Reglamento 2/2023, de la Universidad de Málaga, sobre normas de convivencia universitaria, por presentar el expediente ante la Comisión de Convivencia para la activación del mecanismo de mediación. 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 podrá igualmente proponer la apertura de expedientes disciplinarios, de acuerdo con el Protocolo correspondiente.

2. En el contexto del procedimiento de respuesta ante los casos de violencia, discriminación y acoso deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento de las personas con responsabilidad institucional los casos de posible violencia, discriminación o acoso.
- b) La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de violencia, discriminación o acoso podrá interponer una denuncia a través del Buzón y tendrá derecho a obtener una respuesta.
- c) En los casos de violencia, discriminación o acoso de género, la denuncia se presentará según lo establecido en su propio Protocolo. Cualquier denuncia de esa naturaleza recibida en el Buzón será remitida inmediatamente a quien presida 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, que procederá de acuerdo con el Protocolo correspondiente.

- d) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de violencia, discriminación o acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- e) La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible. La aplicación de estas normas no impedirá en ningún caso la utilización, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos conllevará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en estas normas.

3. A lo largo de todo el procedimiento de actuación se respetarán las siguientes garantías:

- a) Objetividad: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe y buscando el esclarecimiento de los hechos denunciados y, en última instancia, la materialización de un ambiente de estudio y de trabajo sin violencia, discriminación ni acoso.
- b) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a los derechos de todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir trato desfavorable por la activación de procedimiento alguno ni por ninguna de las condiciones personales o sociales que ampara el Reglamento 2/2023, de la Universidad de Málaga, sobre normas de convivencia universitaria. Las personas implicadas podrán ser asistidas por una persona de su elección que las represente o acompañe a lo largo de parte o la totalidad del proceso.
- c) Confidencialidad: Las personas que intervengan guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas.
- d) Celeridad: La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las debidas garantías.
- e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- f) Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- g) Indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre violencia, discriminación y acoso en los términos previstos en la normativa aplicable.

## **12. Prevención terciaria: atención a la víctima y seguimiento de los casos de violencia, discriminación y acoso**

1. El objetivo de la prevención terciaria es completar el abordaje integral de la violencia, la discriminación y el acoso garantizando atención y protección de las víctimas a lo largo de todo el proceso desde la activación de estas Medidas, y arbitrando medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

2. La presunción de inocencia no debe entenderse como inacción respecto a la víctima, como no implica culpabilidad que se adopten medidas de protección. Para evitar el mantenimiento de los efectos nocivos derivados de situaciones de violencia, discriminación o acoso, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, los órganos o unidades responsables de su implementación, en cualquier fase de la actuación, adoptarán las medidas provisionales que se consideren oportunas. Cuando se trate de comportamientos o conductas consideradas como faltas en el régimen disciplinario del personal al servicio de la Universidad de Málaga, se aplicará dicha normativa en materia de medidas provisionales.

3. La Universidad de Málaga garantizará a las víctimas de violencia, discriminación y acoso, en todo momento, información sobre sus derechos y sobre la evolución del procedimiento, así como el acompañamiento psicológico, social y jurídico que requiera el caso y favorezca su recuperación.

4. Corresponde a la Comisión de Convivencia de la Universidad de Málaga realizar el seguimiento del cumplimiento por las partes de los acuerdos alcanzados en la mediación. En casos de incumplimiento, cada responsable en relación con el caso en cuestión, podrá proponer al Rector o Rectora las medidas que considere necesarias para garantizar su efectividad.

5. Corresponde a la Inspección de Servicios y al Vicerrectorado con competencias en igualdad, con la ayuda de la Unidad de Igualdad, realizar el seguimiento del cumplimiento por las partes de los acuerdos informales alcanzados en la primera fase del proceso. En casos de incumplimiento, cada responsable, en relación con el caso en cuestión, podrá proponer al Rector o Rectora las medidas que considere necesarias para garantizar su efectividad.

6. Constatada la existencia de violencia, discriminación o acoso mediante sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, la Universidad, a través del Vicerrectorado con competencias en igualdad y diversidad, con la ayuda de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Diversidad, y de manera coordinada con los centros y servicios competentes en cada caso, velará por la reparación y recuperación de la víctima, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

- a) Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación personal y profesional.
- b) Proponer cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto a los aspectos psicológico y social.
- c) Asesorar a la víctima en relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social.

### **13. Registro estadístico**

1. Los órganos responsables de cada fase y procedimiento mantendrán actualizada una base de datos de los casos tramitados.

2. La base de datos será única, y los indicadores recogidos, el sexo de las personas entre otros, serán consensuados, pensando en su utilidad para eventuales iniciativas de convivencia, por quienes sean titulares de la Dirección de la Inspección de Servicios, del Vicerrectorado con competencias en igualdad y diversidad, y de la presidencia de la Comisión de Convivencia.

3. No podrán recopilarse datos que permitan la identificación de persona alguna. En la recogida y tratamiento de estos datos se atenderá a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

### **14. Acciones de divulgación**

1. Se desarrollará un plan de comunicación, a través de los canales de información institucional de la Universidad de Málaga, con el objeto de que estas normas sean conocidas por toda la comunidad universitaria.
2. Se incorporarán en la página web de la Universidad de Málaga espacios dedicados a la difusión de información sobre las normas de convivencia y de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los procedimientos que se han de seguir en la comunicación y tramitación de los conflictos de convivencia.
3. Asimismo, se incorporarán otros materiales de interés para toda la comunidad universitaria: códigos éticos, códigos de conducta y de buenas prácticas, y documentos divulgativos que incluyan de un modo claro acciones preventivas, derechos, deberes y responsabilidades.

#### **Disposición adicional primera**

Se dispone de un plazo de seis meses, desde la entrada en vigor de las presentes Medidas para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación y acoso de la Universidad de Málaga, para que el Consejo de Gobierno apruebe la reforma del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.

#### **Disposición adicional segunda**

Las actuaciones administrativas derivadas de los órganos de gobierno y los órganos administrativos que dificulten el ejercicio de derechos por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria serán derivadas a la Defensoría universitaria, que debe velar por el respeto a los derechos y las libertades del profesorado, del estudiantado y del personal, técnico de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Málaga.