

* * *

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI de la Universidad de Cádiz.

A propuesta de Secretaría General, el Consejo de Gobierno, en su sesión ordinaria de 26 de marzo de 2019, en el punto 32.º del Orden del día, aprobó por asentimiento el Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI de la Universidad de Cádiz, en los siguientes términos:

PROTOCOLO DE NO DISCRIMINACIÓN Y CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O PERTENENCIA A GRUPO FAMILIAR LGTBI DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Marco Normativo

La *Declaración Universal de Derechos Humanos*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, dispone en su artículo 1º que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», estableciendo el artículo 2 de la misma que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Como plasmación de estos principios tuvo lugar la adopción el 17 de junio de 2011 de la *Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»*, que reconoce el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género, y en virtud de la cual, se ha elaborado el informe «Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos» (2012).

Por su parte, la *Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea* (2000) establece que «la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad», y en el artículo 21 prohíbe toda discriminación, haciendo referencia expresa a la ejercida «por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual».

En el marco estatal, la *Constitución española de 1978*, establece en el artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, mandatando en el artículo 9.2 a los poderes públicos a “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”. El artículo 10 del texto constitucional incide en el libre desarrollo de la personalidad y los artículos 18, 27, 35 y 43 reconocen el respeto a la intimidad y a la propia imagen.

En el ámbito estatal, y en relación con la identidad sexual, la *Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*, permite el cambio de

la inscripción relativa al sexo en el registro civil y con ello el cambio del nombre, de la documentación oficial y del estatus ciudadano adscrito al sexo registrado.

También en el ámbito autonómico se han desarrollado leyes que garantizan el reconocimiento de la identidad de género en sus respectivos territorios y políticas públicas a favor de la inclusión de las personas LGTBI en la sociedad.

En Andalucía, la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*, parte del principio de que “el concepto de identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género está generalmente acompañada del deseo de vivir y recibir aceptación como miembro de dicho género e incluso del deseo invencible de modificar, mediante métodos hormonales, quirúrgicos o de otra índole, el propio cuerpo, para hacerlo lo más congruente posible con el sexo-género sentido como propio”. Esta norma dispone en su artículo 5.3 que “La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas administrativas necesarias que permitan el acceso a los servicios y prestaciones públicas de acuerdo con la identidad de género manifestada.” En su artículo 9, en relación con la documentación administrativa, dispone lo siguiente:

“1. Al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad Autónoma de Andalucía proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.

2. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de acreditación en base a los siguientes criterios:

- a) Las solicitudes serán formuladas por las personas interesadas o, en su caso, por sus representantes legales.
- b) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa prevista en la presente Ley serán gratuitos, no requerirán de intermediación alguna, y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.
- c) Se garantizará que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida.
- d) No se alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del documento nacional de identidad, siempre que este deba figurar. Cuando por la naturaleza de la gestión administrativa se haga necesario registrar los datos que obran en el documento

nacional de identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género.

e) Se habilitarán los mecanismos administrativos oportunos y coordinados para adaptar los archivos, bases de datos y demás ficheros de las Administraciones a las que alude el apartado 2 del artículo 4 de la presente Ley, eliminando toda referencia a la identificación anterior de la persona, a excepción de las referencias necesarias en el historial médico confidencial a cargo del Servicio Andaluz de Salud, de conformidad con lo establecido en la letra anterior.”

Con posterioridad se ha promulgado la *Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía*, que contempla la libre facultad de toda persona de construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, identidad sexual, género y orientación sexual, siendo esta un requisito básico para el completo y satisfactorio desarrollo de su personalidad, sin que esta construcción suponga causa alguna de discriminación o impedimento para el disfrute de sus libertades y derechos.

En relación con la universidad, su artículo 17 establece lo siguiente:

“1. Las universidades públicas y privadas de Andalucía garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI. En particular, adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por LGTBIfobia.

2. La Comunidad Autónoma, en colaboración con las universidades públicas y privadas de Andalucía, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI, que permitan proteger, detectar y prevenir acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGTBI.

Con esta finalidad todas las universidades deberán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

3. Asimismo, las universidades públicas y privadas de Andalucía prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa.

4. Las universidades públicas y privadas de Andalucía y la Consejería competente en materia LGTBI, a través de los correspondientes convenios, podrán adoptar medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGTBI”.

Por todo lo expuesto la Universidad de Cádiz (UCA), en cumplimiento de la Ley 2/2014, de 8 de julio y de la Ley 8/2017 de 28 de diciembre, adopta el siguiente

PROTOCOLO de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI de la Universidad de Cádiz

Artículo 1. Objetivo.

El objetivo del presente protocolo es desarrollar actuaciones que, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género, permitan atender adecuadamente a las personas LGTBI (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales) y en especial favorecer la plena integración de las personas no conformes con el sexo asignado al nacer, impidiendo cualquier forma de exclusión y asegurando el respeto a las mismas en el ámbito universitario.

Artículo 2. Ámbito de aplicación del protocolo.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal vinculado con la Universidad de Cádiz mediante relación funcionarial o laboral y al alumnado de la misma.

Artículo 3. Compromiso contra la discriminación.

Se trata de contemplar la riqueza y la diversidad de géneros de personas que han sufrido y sufren discriminación por su identidad sexual, por su orientación sexual, por sus roles sexuales y por las formas de presentarse y expresar esa identidad, esa orientación y esos roles.

Realidades, tanto si son condiciones inmodificables de la persona, como si son opciones voluntarias, merecedoras de respeto y de protección, como exigencia ineludible de la dignidad de la persona, de su libertad y de su derecho a la igualdad sin discriminación.

En consecuencia, la Universidad de Cádiz prestará atención y apoyo en su ámbito de acción a estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por los motivos citados en el párrafo anterior, en el seno de la comunidad educativa.

Artículo 4. Acciones formativas.

La Universidad de Cádiz promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas sobre la realidad LGTBI, mediante la organización de charlas, seminarios o talleres, entre el personal docente, el personal de administración y servicios y el alumnado. De igual forma, se efectuará una revisión de los planes de estudios y se estudiará la conveniencia de ofertar alguna asignatura sobre la realidad LGBTI.

Artículo 5. Investigación.

La Universidad de Cádiz y la Consejería competente en materia LGTBI, a través de los correspondientes convenios, podrán adoptar medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGTBI.

Artículo 6. Cambio de nombre de uso legal.

1. Podrán solicitar el cambio de nombre de uso legal aquellas personas que hayan modificado previamente la asignación del sexo y nombre propio en el Registro Civil, y que posean, correctamente actualizado, su nuevo Documento Nacional de Identidad.

2. La nueva tramitación y expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, como indica la Ley 3/2007, de 15 de marzo, se realiza a petición de la persona interesada, y no supondrá el abono de tasas por la persona solicitante.

3. La solicitud de cambio de nombre de uso legal se dirigirá a la Secretaría General a través de alguno de los registros oficiales de la Universidad de Cádiz según el modelo previsto en el Anexo I, a la que deberá acompañarse fotocopia validada del nuevo D.N.I.

Una vez recibida la solicitud, la Secretaría General iniciará los trámites en coordinación con los órganos con competencias en materia de alumnado, personal docente y/o investigador o personal de administración y servicios, que se ejecutarán a través de los servicios administrativos correspondientes.

Los servicios implicados informarán de la resolución de la solicitud a la Secretaría General que informará a la persona solicitante.

El cambio de nombre de uso legal se producirá en títulos académicos, expedientes académicos, resoluciones administrativas, y/o cualquier otra prestación personalizada de la que sea responsable la Universidad de Cádiz.

Artículo 7.- Cambio de nombre de uso común.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, en tanto éste se tramita tienen derecho a utilizar libremente el nombre que hayan elegido, que será reflejado en la documentación administrativa de la universidad, en especial en aquella de exposición pública, tal como carnet de estudiante, listados de alumnado, correo electrónico, calificaciones académicas, censos electorales para elecciones universitarias o a la representación del personal y/o cualquier otra documentación personalizada.

En relación a este derecho, la Universidad de Cádiz adoptará las medidas administrativas necesarias que permitan el acceso a los servicios y prestaciones públicas de acuerdo con la

identidad de género manifestada. Estas medidas administrativas se concretarán estableciendo un procedimiento de acreditación en base a los siguientes criterios:

- a) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa prevista en el presente protocolo serán gratuitos, no requerirán de intermediación alguna, y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica o legal.
- b) Se garantizará que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida.
- c) No se alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del documento nacional de identidad, siempre que este deba figurar. Cuando por la naturaleza de la gestión administrativa se haga necesario registrar los datos que obran en el documento nacional de identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género.
- d) Se habilitarán los mecanismos administrativos oportunos y coordinados para adaptar los archivos, bases de datos y demás ficheros de la Universidad de Cádiz eliminando toda referencia a la identificación anterior de la persona, a excepción de las referencias necesarias en el historial académico confidencial, para emitir posteriores expedientes si fueren necesarios.

La solicitud de cambio se dirigirá mediante CAU a la Secretaría General, en la que se indicará el nombre seleccionado como nombre de uso común.

Si la persona desea que se actualice su imagen deberá aportar una nueva fotografía para su actualización en los distintos repositorios.

Una vez recibida la solicitud se dará traslado de la misma al Vicerrectorado con competencia en materia de alumnado o de profesorado o a la Gerencia, si la persona solicitante es miembro del personal de administración y servicios, que la tramitarán.

Una vez adoptadas las medidas oportunas, los servicios administrativos informarán a la Secretaría General, que dará traslado de este hecho a la persona solicitante.

En la documentación oficial, como títulos y certificados académicos, que expida la Universidad de Cádiz relativos a las personas que hayan hecho un cambio de nombre de uso común según lo previsto en este protocolo, constarán los datos que aparezcan en su documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 8. Medidas de prevención e intervención ante situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación o identidad sexual.

Las situaciones de acoso por motivos de orientación o identidad sexual se tramitarán a través del siguiente procedimiento:

8.1. Garantías

1. La utilización de este procedimiento no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

2. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos. En particular, todas las personas consultadas o informadas estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

3. La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación o identidad sexual (en adelante Comisión), estará integrada por los siguientes miembros:

- La persona responsable de las políticas de inclusión, que la presidirá.
- La persona titular de la presidencia del Comité de Seguridad y Salud
- La persona titular de la dirección del vicerrectorado con competencia en materia de Alumnado.
- La persona titular de la vicepresidencia del Comité de Seguridad y Salud.
- La persona titular del vicerrectorado con competencia en materia de Personal.
- La persona titular de la gerencia.
- La persona titular de la dirección del Servicio de Prevención.

La Comisión podrá invitar a la persona que ostente la Defensoría de la Universidad y/o a la que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y

sin voto. Igualmente, podrán invitar a expertos en la materia objeto del procedimiento, con voz y sin voto.

4. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

5. Será de aplicación a los miembros de la Comisión las normas relativas a abstención y recusación de los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del Sector Público.

8.2. Inicio del procedimiento.

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso por motivos de orientación o identidad sexual podrá presentar la reclamación o denuncia ante la persona responsable de las políticas de inclusión, en sobre cerrado, en el modelo que figura como anexo I y que está disponible en la página web de la Universidad de Cádiz. La solicitud deberá contener la siguiente información:

1. Nombre y apellidos de la persona afectada.
 2. Descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación.
 3. Período de tiempo en el que se produjeron las conductas.
 4. En caso de que se trate de personal laboral:
 - a. Datos profesionales de la persona afectada: sobre su ubicación, Departamento, Área o Servicio al que pertenece, turno de trabajo.
 - b. Categoría profesional o condición.
 - c. Relación laboral o profesional existente entre denunciante y denunciado.
 5. En caso de que se trate de estudiante:
 - a. Datos de la titulación, Centro y horario de clases
 - b. Relación que le une con el sujeto activo
 6. La víctima podrá presentar también reclamación o denuncia verbal ante la presidencia de la Comisión, que se recogerá en acta firmada por ambos.
2. Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la universidad, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente procedimiento. Se levantará acta firmada por los intervinientes.

8.3. Cauces de solución.

8.3.1. Vía de mediación.

1. La mediación se concibe como una vía inicial de solución de la situación que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas. Se trata de un proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las partes implicadas. Deberá ser expresamente solicitada por la persona denunciante, acordarse como idónea por la Comisión, e igualmente aceptada por la persona denunciada.

2. La Comisión, a la vista de la documentación examinada y de la solicitud recibida, inicialmente decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes, o pasar directamente al procedimiento de instrucción. El procedimiento de mediación se llevará a cabo a través de la Oficina de la Defensoría Universitaria salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero voluntariamente aceptado por las partes.

3. El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

4. En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo o compromiso pactado para la solución del conflicto, éste se materializará por escrito con la firma de las mismas, poniendo fin al procedimiento. En caso de inexistencia de acuerdo, la persona que ostente la Defensoría Universitaria, o en su caso, la persona mediadora elegida por las partes, elaborará un informe en el que relacione los trámites que se han realizado en el procedimiento de mediación, sin incluir las posiciones o consideraciones que hayan realizado las partes a lo largo del procedimiento.

5. Se pasará directamente a la iniciación del procedimiento de Instrucción en el supuesto de que la persona afectada así lo requiera, así como la persona o personas denunciadas. Igualmente, en el caso de que así lo determine la Comisión.

6. La persona que ostente la Defensoría de la Universidad tendrá la responsabilidad de seleccionar a la/s persona/s que vaya a ejercer las funciones de mediación entre ambas partes de entre los miembros de nuestra Universidad, para lo cual tendrá en consideración las características del caso concreto, así como de las personas implicadas. Por parte de la Defensoría se facilitará a quien resulte elegido información suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes.

7. La actividad mediadora deberá iniciarse en el plazo de 15 días naturales a contar desde el momento en el que se incoe el procedimiento mediador.

8.3.2. Vía de instrucción.

1. La vía de instrucción se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación de acoso denunciada y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución. El diagnóstico y, en su caso, las conclusiones resultantes serán puestas en conocimiento del Rector de la Universidad

2. Recibida la reclamación o denuncia, la presidencia de la Comisión dará traslado del expediente abierto al resto de miembros de dicha Comisión, en el plazo de dos días hábiles, con copia al Rector para su conocimiento.

3. La Comisión deberá citar en un plazo máximo de 15 días naturales a la persona afectada (y a la parte denunciante, si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

4. Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión considere necesarias, además de dar audiencia previa a ambas partes. A tal fin, toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

5. La Comisión resolverá en un plazo no superior a 30 días naturales desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días naturales.

5. No obstante lo anterior, la presidencia de la comisión, a la vista de la gravedad de los hechos denunciados y con el fin de evitar su continuidad, podrá proponer al Rector la adopción de medidas provisionales.

8.4. Conclusión del procedimiento.

1. El procedimiento podrá concluir con:

a. El archivo del expediente.

b. La propuesta de recomendaciones de actuación por parte de la Universidad.

c. La solicitud al Rector de la apertura de expediente disciplinario.

2. Si la Comisión, una vez finalizada la fase de instrucción, no considerase la existencia de situación de acoso o violencia, procederá a emitir informe al respecto, que será comunicado a las partes interesadas, así como al Rector y archivará el expediente.

3. La Comisión podrá archivar las actuaciones, en caso de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento, así como por falta de objeto.
4. Si la Comisión considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso por motivos de orientación o identidad sexual, se dará traslado del expediente al Rector, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la terminación del procedimiento, proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo al Rector el traslado al Ministerio Fiscal.
5. El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por el Rector, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión. En un plazo no superior a 30 días naturales desde la comunicación, la persona responsable deberá responder por escrito a la Comisión de las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará al Rector y a las partes implicadas.
6. Si la Comisión concluye que la denuncia se ha hecho 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.

Disposición Adicional Primera.

Todo el personal de la UCA que tenga acceso a información o datos relativos a los procedimientos regulados en este protocolo, deberá respetar la confidencialidad de los mismos.

Disposición Adicional Segunda.

Este procedimiento que aquí se presenta es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por la Secretaría General.

Disposición Final.

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz.

Anexo I

SOLICITUD DE CAMBIO DE NOMBRE DE USO LEGAL

Dirigida a la Secretaría General de la Universidad de Cádiz

APELLIDOS:

NOMBRE anterior:

NOMBRE actualizado:

DNI n°:

Fecha de Nacimiento:

Domicilio:

Municipio:

Provincia:

CP:

Dirección electrónica:

Teléfono de contacto:

Sector de la comunidad universitaria al que pertenece: