

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

*(Aprovat pel Consell de Govern de 25 de setembre de 2014)*

**TÍTOL I  
PREÀMBUL****Article 1. Justificació i antecedents**

L'àmbit dels recursos humans d'una organització es caracteritza per les interrelacions personals que necessàriament s'estableixen per al bon desenvolupament de qualsevol activitat. Aquestes mateixes interrelacions són l'origen de possibles conflictes interpersonals que alteren el mateix entorn professional i provoquen situacions indesitjables i discriminatòries com són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La Universitat Politècnica de València (UPV), conscient d'aquesta realitat sociolaboral, manté el seu compromís amb la realització efectiva dels drets inherents a la persona, i preveu i combat qualsevol manifestació d'actituds que impedisquen la consecució de la igualtat real, i vetla per assegurar un entorn de treball lliure de qualsevol tipus de discriminació.

La Universitat Politècnica de València declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són atemptats contra la dignitat de les persones, i no tolera la dita violència en el seu àmbit.

La Universitat vetla, amb tots els mitjans al seu abast en totes les seues estructures i en la direcció d'aquestes, per a prevenir i, si és el cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i garanteix l'assistència i la protecció de les presumptes víctimes segons els criteris de sigil, confidencialitat, respecte, objectivitat, imparcialitat i celeritat.

Aquest protocol s'inspira en els principis establits en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH):

Article 62. Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negocien amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors, un protocol d'actuació que comprèn, si més no, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta, de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

*(Aprobado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014)*

**TÍTULO I  
PREÁMBULO****Artículo 1. Justificación y antecedentes**

El ámbito de los recursos humanos de una organización se caracteriza por las interrelaciones personales que necesariamente se establecen para el buen desarrollo de cualquier actividad. Esas mismas interrelaciones son el origen de posibles conflictos interpersonales que alteran el propio entorno profesional provocando situaciones indeseables y discriminatorias como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Universitat Politècnica de València (UPV), consciente de esa realidad sociolaboral, mantiene su compromiso con la realización efectiva de los derechos inherentes a la persona, previniendo y combatiendo cualquier manifestación de actitudes que impidan la consecución de la igualdad real, velando por asegurar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación.

La Universitat Politècnica de València declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son atentados contra la dignidad de las personas, no tolerando dicha violencia en su ámbito.

La Universitat velará, con todos los medios a su alcance en todas sus estructuras y a nivel de dirección de las mismas, para prevenir y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo garantizando la asistencia y protección de las presuntas víctimas según los criterios de sigilo, confidencialidad, respeto, objetividad, imparcialidad y celeridad.

El presente protocolo se inspira en los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH):

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de he-

puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

Atès aquest article, queda expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Les dites conductes podrien derivar en responsabilitat disciplinària, segons la normativa vigent que hi calga aplicar.

### Article 2. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir el procediment d'actuació de la UPV contra situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i proporciona a la comunitat universitària l'instrument adequat per a sol·licitar la intervenció pertinent contra aquest tipus de conductes indesitjables en l'organització.

La seua finalitat és definir i implementar la seqüència d'actuació per a les diferents persones i entitats de la UPV que es puguen veure involucrades en l'activació d'aquest procediment i els seus límits d'actuació.

L'aprovació i publicació es comunicarà a la comunitat universitària per les vies habituals.

Són objectius específics d'aquest protocol:

1. informar, formar i sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, i oferir pautes per a identificar les dites situacions, prevenir i evitar que es produïsquen.
2. disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es plantegen.
3. vetlar per la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades i adoptar les mesures que en cada cas pertoquen per a la protecció d'aquestes i les necessàries per a posar fi a l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures disciplinàries pertinents en el marc legal que hi calga aplicar.

La tramitació del procediment no impedeix en cap cas a les persones implicades iniciar, alhora o posteriorment, les accions administratives o judicials que estimen oportunes.

### Article 3. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment és aplicable a qualsevol persona dels col·lectius següents: PAS, PDI i personal d'investigació, sempre que mantinga una relació jurídica amb la UPV, independentment del règim (laboral o administratiu) a què es troba adscrita, del caràcter fix o temporal de la seua relació laboral, o del seu nivell a l'Administració.

Així mateix, està inclòs el personal investigador en formació amb beca d'acord amb el que estableix el Reial Decret 63/2006, de 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del

chos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

A tenor de este artículo, queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dichas conductas podrían derivar en responsabilidad disciplinaria según la normativa vigente que le sea aplicable.

### Artículo 2. Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación de la UPV ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo proporcionando a la comunidad universitaria el instrumento adecuado para solicitar la intervención pertinente frente a este tipo de conductas indeseables en la organización.

Su finalidad es definir e implementar la secuencia de actuación para las diferentes personas y entidades de la UPV que pudieran verse involucradas en la activación del presente procedimiento y sus límites de actuación.

Su aprobación y publicación se comunicará a la comunidad universitaria por los cauces habituales.

Son objetivos específicos de este protocolo:

1. informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual y por razón de sexo, ofreciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se planteen.
3. velar por la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas adoptando las medidas que en cada caso procedan para la protección de las mismas y aquellas necesarias para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas disciplinarias pertinentes en el marco legal que le sea de aplicación.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso a las personas implicadas iniciar, al mismo tiempo o posterior, las acciones administrativas o judiciales que estimen oportunas.

### Artículo 3. Ámbito de aplicación

Este procedimiento es de aplicación a cualquier persona de los siguientes colectivos: PAS, PDI y Personal de Investigación, siempre que mantenga una relación jurídica con la UPV, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrita, del carácter fijo o temporal de su relación laboral, o de su nivel en la Administración.

Asimismo, está incluido el personal investigador en formación con beca conforme a lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba

personal investigador en formació.

Quan es palesa l'existència d'una situació de possible assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe entre un membre de la UPV i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes pertinents de coordinació empresarial i es mantindrà informació i comunicació recíproca de la situació perquè s'aplique el procediment respectiu i s'adopten les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

Aquest protocol és aplicable a l'alumnat en la relació amb el personal de la UPV. Les situacions en què ambdues parts siguen estudiants es resolen segons les vies previstes per a aquest col·lectiu. En els supòsits que una de les parts és estudiant i l'altra personal extern, s'atén, en tot cas, als mecanismes pertinents de coordinació empresarial per a l'aplicació del procediment respectiu i adopció de les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

Si la UPV té coneixement de fets constitutius de possible assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en què ambdues parts són membres d'empresa externa comunicarà els fets a les empreses implicades. La Universitat promou l'adopció per les empreses contractistes de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe amb relació a les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte.

S'ha d'informar les empreses externes contractades per la UPV, així com les entitats públiques o privades participades per la UPV, sobre l'existència d'aquest procediment.

Quan la part afectada ha finalitzat la vinculació amb la UPV però ha presentat sol·licitud d'intervenció durant la seua permanència, es resoldrà el procediment iniciat i s'adoptaran les mesures que es consideren oportunes.

## TÍTOL II PRINCIPIOS D'ACTUACIÓ

### Article 4. Principis rectors

La dignitat de la persona i els drets inviolables que li són inherents són fonament de la pau social, i exigeix de les institucions adoptar les mesures necessàries per a impedir manifestacions discriminatòries per raó de circumstàncies personals o socials.

A aquest fi, el present protocol segueix el que estableix l'art. 62 esmentat de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Atès el dit article, la UPV es compromet a vetlar per un entorn laboral exempt de tot tipus de conductes d'assetjament, d'acord amb els principis rectors següents:

- a) Qualsevol persona té dret a rebre un tracte res-

el Estatuto del personal investigador en formació.

Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de posible acoso sexual y/o acoso por razón de sexo entre un miembro de la UPV y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial manteniendo información y comunicación recíproca de la situación para que se aplique el respectivo procedimiento y se adopten las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización.

El presente protocolo será de aplicación al Alumnado en su relación con el personal de la UPV. Las situaciones en las que ambas partes sean estudiantes se resolverán según las vías previstas para este colectivo. En aquellos supuestos en los que una de las partes sea estudiante y la otra sea personal externo se estará, en todo caso, a los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial para la aplicación del respectivo procedimiento y adopción de las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización.

Si la UPV tuviera conocimiento de hechos constitutivos de posible acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los que ambas partes son miembros de empresa externa comunicará los hechos a las empresas implicadas. La Universitat promoverá la adopción por parte de las empresas contratistas de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.

Las empresas externas contratadas por la UPV así como a las entidades públicas o privadas participadas por la UPV serán informadas de la existencia de este procedimiento.

Cuando la parte afectada haya finalizado su vinculación con la UPV pero hubiera presentado solicitud de intervención durante su permanencia, se resolverá el procedimiento iniciado adoptándose las medidas que se consideren oportunas.

## TÍTULO II PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

### Artículo 4. Principios rectores

La dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes son fundamento de la paz social, exigiendo a las instituciones adoptar las medidas necesarias para impedir manifestaciones discriminatorias por razón de circunstancias personales o sociales.

Con tal fin, este protocolo sigue lo establecido en el mencionado art. 62 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tenor de dicho artículo, la UPV se compromete a velar por un entorno laboral exento de todo tipo de conductas de acoso, de acuerdo con los siguientes principios rectores:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato res-

pectuós i digne, sense que pugua ser sotmesa sota cap circumstància, a tractes degradants, vexatoris o ofensius.

- b) Qualsevol persona que considere que ha sigut o està sent objecte d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe té dret a efectuar una sol·licitud formal, escrita i registrada, d'intervenció.
- c) Es garanteix la indemnitat contra represàlies dels que s'acullen a aquest procediment, no poden ser objecte d'amenaques, represàlies o coaccions.

Aquesta garantia s'estableix igualment respecte a terceres persones que formalment faciliten informació o testimonien en alguna fase del procediment.

- d) Qualsevol persona en què es constata que ha patit danys derivats de conductes d'assetjament al seu lloc de treball rep suport mèdic i/o psicològic, així com les ajudes necessàries per a la seua recuperació i/o reincorporació a la faena. Les actuacions realitzades en aquesta matèria es gestionen a través del personal sanitari del Centre de Salut Laboral Juana Portaceli.
- e) Totes les persones subjectes a procediments d'intervenció en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe disposen d'assessorament i informació.

Queda garantida la neutralitat i imparcialitat dels òrgans o persones intervinents, així com la presumpció d'innocència dels assenyalats com a causants del conflicte.

- f) Totes les persones implicades en aquest procediment tenen dret a la intimitat i confidencialitat de les dades aportades.

Per aquest motiu, totes les informacions formalment conegudes com a conseqüència de la intervenció en un procediment de reclamació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, queden subjectes al deure de sigil professional i confidencialitat per tot el personal que intervé en el procediment, independentment del nivell de participació.

- g) Qualsevol conducta que pot ser considerada assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe podria derivar en responsabilitat disciplinària segons el marc legal de la normativa que hi és aplicable.
- h) Qualsevol persona afectada per aquest procediment pot sol·licitar-ne la representació a través de l'organització sindical d'elecció seua, amb capacitat representativa a la UPV, o bé ser representada per una persona de la seua elecció nomenada a aquest efecte.
- i) Les possibles parts no renuncien al seu dret a la jurisdicció ordinària, i es mantenen, si és el cas, les mesures preventives urgents que la UPV ha decidit

petuoso y digno, sin que pueda ser sometida bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, vejatorios u ofensivos.

- b) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo tendrá derecho a efectuar una solicitud formal, escrita y registrada, de intervención.
- c) Se garantiza la indemnidad frente a represalias de quienes se acojan al presente procedimiento, no pudiendo ser objeto de amenazas, represalias o coacciones.

Esta garantía se establece igualmente respecto a terceras personas que formalmente faciliten información o testimonien en alguna fase del procedimiento.

- d) Toda persona en la que se constata que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso en su puesto de trabajo, recibirá apoyo de tipo médico y/o psicológico, así como las ayudas necesarias para su recuperación y/o reincorporación al trabajo. Las actuaciones realizadas en esta materia serán gestionadas a través del personal sanitario del Centro de Salud Laboral "Juana Portaceli".
- e) Todas las personas sujetas a procedimientos de intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo dispondrán de asesoramiento e información.

Queda garantizada la neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de quienes sean señalados como causantes del conflicto.

- f) Todas las personas implicadas en el presente procedimiento tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados.

Por este motivo, todas las informaciones formalmente conocidas como consecuencia de la intervención en un procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, quedarán sujetas al deber de sigilo profesional y confidencialidad por parte de todo el personal que intervenga en el procedimiento, independientemente de su nivel de participación.

- g) Toda conducta que pueda ser considerada como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo podría derivar en responsabilidad disciplinaria según el marco legal de la normativa que le sea de aplicación.
- h) Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de la organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la UPV, o bien ser representada por una persona de su elección nombrada al efecto.
- i) Las posibles partes no renuncian a su derecho a la jurisdicción ordinaria, manteniéndose en su caso las medidas preventivas urgentes que la UPV haya

d'adoptar.

- j) S'ha d'informar tot el personal de la UPV sobre l'existència d'aquest protocol i sobre les possibles conseqüències que a les persones i a l'organització pot ocasionar la permissivitat per la pràctica de conductes d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe a la UPV, així com sobre les responsabilitats administratives, civils i penals derivades de les dites conductes.

#### Article 5. Definicions

La Directiva 2006/54/CE, i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, i defineixen les dites conductes i estableixen mesures per a prevenir-les i, si és el cas, combatre-les.

Als efectes d'aquest protocol, i en tot cas, és plenament aplicable el que disposa el títol I d'aquesta Llei Orgànica 3/2007.

- Assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que té el propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 LOIEDH).
- Assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 LOIEDH).

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4 LOIEDH).

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8 LOIEDH).

Qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars, també està emparat per l'aplicació d'aquest protocol quan es donen els requisits definits en l'apartat anterior.

- Discriminació: Es consideren, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe, i aquestes conductes queden estrictament prohibides (art. 7.3 LOIEDH).
- Indemnitat davant de represàlies. També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeix en una persona com a conseqüència de la presentació per la

decidido adoptar.

- j) Todo el personal de la UPV será informado de la existencia del presente protocolo y de las posibles consecuencias que a las personas y a la organización puede acarrear la permisividad ante la práctica de conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la UPV, así como de las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de dichas conductas.

#### Artículo 5. Definiciones

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen dichas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el Título I de esta Ley Orgánica 3/2007.

- Acoso sexual es 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 (art. 7.1 LOIEMH).
- Acoso por razón de sexo es 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 (art. 7.2 LOIEMH).

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 (art. 7.4 LOIEMH).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOIEMH).

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares, también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- Discriminación: Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas (art. 7.3 LOIEMH).
- Indemnidad frente a represalias. 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

seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 LOIEDH).

La mateixa consideració de discriminació per raó de sexe té qualsevol tracte advers i efecte negatiu com a conseqüència de les actuacions que s'empreguen per a impedir la discriminació d'una altra persona.

- Delicte d'assetjament sexual: L'article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, tipifica el delicte d'assetjament sexual i estableix que:
  - (a) El que sol·licita favors de naturalesa sexual, per a sí o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoca a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a deu mesos.
  - (b) Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pot tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena és de presó de cinc a set mesos o multa de deu a catorze mesos.
  - (c) Quan la víctima és especialment vulnerable, per raó d'edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o multa de deu a catorze mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

### TÍTOL III POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

#### Article 6. Compromisos

La Universitat Politècnica de València, en totes les seues estructures i en la direcció d'aquestes, ha de proveir de tots els mitjans al seu abast per a prevenir i, si és el cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, de conformitat amb el que estableix l'article 62.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

A fi de fer complir els preceptes d'aquest article, i per a assegurar un entorn de treball i acadèmic en què la dignitat de la persona es respecta i no es veu afectada per cap conducta d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, s'adopten les mesures següents:

por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIEMH).

La misma consideración de discriminación por razón de sexo tendrá cualquier trato adverso y efecto negativo como consecuencia de las actuaciones que se emprendan para impedir la discriminación de otra persona.

- Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:
  - (a) 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 intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a 5 meses o multa de seis a 10 meses.
  - (b) 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 aquella 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.
  - (c) 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.

### TÍTULO III POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### Artículo 6. Compromisos

La Universitat Politècnica de València, en todas sus estructures y a nivel de la dirección de las mismas, debe proveer de todos los medios a su alcance para prevenir y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo, y para asegurar un entorno de trabajo y académico en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se adoptan las siguientes

- Declarar formalment el refús de qualsevol tipus d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, en totes les seues formes i modalitats, independentment de qui siga la persona sol·licitant d'intervenció o qui siga la persona acusada de la dita conducta, ni quina siga la seua situació en l'organització, i garantir el dret tant del personal com de l'alumnat a rebre un tracte respectuós i digne.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tota la seua comunitat.
- Compromís amb el que disposa aquest protocol i la normativa legal que el fonamenta.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tota la comunitat universitària amb expressió clara sobre la tolerància zero de la UPV per aquests comportaments de què es poden derivar responsabilitats disciplinàries segons el marc legal de la normativa que hi cal aplicar.

Aquesta política afecta totes les persones recollides en l'àmbit d'aplicació del protocol, independentment del seu nivell jeràrquic, lloc que ocupen i relació jurídica amb l'Administració.

#### **Article 7. Representació unitària i sindical de l'empleat públic**

En l'aplicació d'aquesta política és imprescindible reconèixer el paper de la representació unitària i sindical en la prevenció, denúncia de situacions d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament sexual, la vigilància del compliment de la normativa en matèria funcional, laboral i de condicions de treball, tasques de sensibilització i informació, així com en el suport i representació de membres del personal que expressament ho sol·liciten.

Per això, i en reconeixement d'aquesta funció, es comunica a la Comissió d'Igualtat d'empleats i empleades de la Universitat Politècnica de València com a òrgan de treball, consulta i participació del personal en matèria d'igualtat i en què està integrada la representació sindical, la informació periòdica sobre el nombre de sol·licituds d'intervenció, nombre d'informes emesos amb expressió del nombre d'expedients amb proposta d'arxivament i expedients amb proposta d'intervenció (Annex VI-Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat).

En tot cas, la representació de les organitzacions sindicals té el deure de sigil respecte dels fets dels quals poden tenir coneixement en l'exercici de la seua representació.

Correspon a la comunitat universitària de la UPV contribuir a vetlar per un entorn de treball i acadèmic en què es respecta la dignitat de la persona, i observar, per a això, les mesures contingudes en aquest protocol i en la nor-

medidas:

- Declarar formalmente el rechazo a todo tipo acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, independientemente de quién sea la persona solicitante de intervención o quién sea la persona acusada de dicha conducta, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho tanto del personal como del alumnado a recibir un trato respetuoso y digno.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para toda su comunidad.
- Compromiso con lo dispuesto en este protocolo y en la normativa legal que lo fundamenta.

Estos compromisos serán públicos y se comunicarán a toda la comunidad universitaria con clara expresión sobre la tolerancia cero de la UPV ante estos comportamientos de los que pueden derivar responsabilidades disciplinarias según el marco legal de la normativa que les sea aplicable.

Esta política afectará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen, y relación jurídica con la Administración.

#### **Artículo 7. Representación unitaria y sindical del empleado público**

En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso por razón de sexo y/o acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia funcional, laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de miembros del personal que expresamente lo soliciten.

Por ello, y en reconocimiento de esa función, se comunicará a la Comisión de Igualdad de empleados y empleadas de la Universitat Politècnica de València como órgano de trabajo, consulta y participación del personal en materia de igualdad y en la que está integrada la representación sindical, la información periódica sobre el número de solicitudes de intervención, número de informes emitidos con expresión del número de expedientes con propuesta de archivo y expedientes con propuesta de intervención (Anexo VI-Comunicación periódica a la Comisión de Igualdad).

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales, tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Corresponde a la comunidad universitaria de la UPV contribuir a velar por un entorno de trabajo y académico en el que se respete la dignidad de la persona, observando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en

mativa aplicable.

#### **Article 8. Mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

La prevenció d'unes conductes inadequades i inacceptables com són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, amb l'objecte d'identificar els factors que poden contribuir a crear un entorn professional i acadèmic exempt d'assetjament.

Les distintes formes d'organitzar el treball i les relacions interpersonals poden afavorir o, al contrari, evitar situacions o conductes inadequades com les que ens ocupen. Per això, les persones responsables han d'observar les mesures necessàries que preserven l'àmbit relacional del seu entorn professional de qualsevol tipus d'assetjament.

L'organització de la Universitat ha d'impulsar actuacions contra l'assetjament, amb l'objecte de prevenir i evitar els comportaments constitutius d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en la seua organització, així com vetllar per l'aplicació dels procediments oportuns. Per a això, el protocol s'ha de difondre a tota la comunitat universitària UPV. A aquest fi se sol·licita el suport tècnic de la Unitat d'Igualtat.

La difusió es pot fer a través dels canals de comunicació UPV utilitzats habitualment per a la informació institucional. De la mateixa manera, es pot realitzar la dita difusió mitjançant altres mitjans, com poden ser:

- documents divulgatius que faciliten informació i facen conèixer l'existència del protocol i les principals característiques, així com el web on poden consultar-lo.
- difusió de la declaració de refús per la Universitat Politècnica de València d'actituds d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- sessions de formació, informació i campanyes específiques explicatives del contingut del protocol.
- comunicació de l'existència del protocol a tot el personal de nova incorporació. La informació està allotjada a l'espai de la Unitat d'Igualtat del vicerectorat amb competències en polítiques d'igualtat, així com a l'espai propi del microweb de Recursos Humans.
- incorporació de document de compromís de lectura del protocol (en un termini de cinc dies) en l'expedient del personal de nova incorporació.
- la difusió adreçada a l'alumnat la realitza el vicerectorat amb competències en matèria d'alumnat.
- promoció de la formació general sobre el contingut del protocol per al personal.
- elaboració d'estadístiques amb dades numèriques,

la normativa aplicable.

#### **Artículo 8. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La prevención de unas conductas inadecuadas e inacceptables como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno profesional y académico exento de acoso.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones interpersonales pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan. Por ello las personas responsables deberán observar las medidas necesarias que preserven el ámbito relacional de su entorno profesional de cualquier tipo de acoso.

La organización de la Universitat deberá impulsar actuaciones frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en su organización, así como velar por la aplicación de los procedimientos oportunos. Para ello el protocolo debe difundirse a toda la comunidad universitaria UPV, con tal fin se solicitará el soporte técnico de la Unidad de Igualdad.

La difusión podrá hacerse a través de los canales de comunicación UPV utilizados habitualmente para la información institucional. Del mismo modo se podrá realizar dicha difusión mediante otros medios como pueden ser:

- documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la web donde podrán consultarlo.
- difusión de la declaración de rechazo por parte de la Universitat Politècnica de València de actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- sesiones de formación, información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo.
- comunicación de la existencia del Protocolo a todo el personal de nueva incorporación. La información que estará alojada en el espacio de la Unidad de Igualdad del Vicerectorado con competencias en políticas de Igualdad así como en el espacio propio de la microweb de Recursos Humanos.
- incorporación de documento de compromiso de lectura del Protocolo (en un plazo de 5 días) en el expediente del personal de nueva incorporación.
- la difusión dirigida al Alumnado se realizará por el Vicerectorado con competencias en materia de Alumnado.
- promoción de la formación general sobre el contenido del protocolo para el personal.
- elaboración de estadísticas con datos numéricos,



desagregades per sexe, sobre el nombre d'intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com publicació periòdica d'aquestes dades, i mantenir sempre l'anonimat de les persones afectades amb adequació a criteris estadístics i respectar el que preveu la normativa de protecció de dades.

- avaluació i revisió periòdica del funcionament i implantació del protocol.

#### **TÍTOL IV PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ**

##### **Article 9. Iniciació del procediment. Escrit de sol·licitud d'intervenció**

La persona interessada a sol·licitar una intervenció per possible situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe pot requerir assessorament previ i informació sobre com s'activa el procediment a:

Òrgans de representació de personal

1. Servei de Recursos Humans de la UPV
2. Unitat d'Igualtat
3. Personal mèdic del Centre de Salut Laboral Juana Portaceli
4. Personal tècnic del Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral de la UPV
5. Delegats de prevenció de la UPV

L'activació o inici de les actuacions d'aquest procediment s'exerceix mitjançant sol·licitud per escrit de la persona interessada, pertanyent a un dels col·lectius del seu àmbit d'aplicació i durant la seua permanència o vinculació amb la UPV, adreçada al vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat.

Queden excloses les sol·licituds en què ambdues parts són membres de l'alumnat o del personal de serveis contractats externs.

La sol·licitud d'intervenció, motivada i detallada, es presenta per a la tramitació al Registre General de la UPV o les oficines auxiliars de l'EPS de Gandia i l'EPS d'Alcoi segons model proposat en l'annex I-Sol·licitud de registre de documentació d'aquest procediment.

S'hi adjunta en sobre tancat i amb el lema "Confidencial" la documentació pertinent a la dita sol·licitud. La documentació adjuntada s'acompanya d'un índex en què consta la relació numerada dels documents o proves aportats. Així mateix, en el sobre s'adjunta el formulari annex IV- Document de consentiment amb informe per a la investigació de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

La sol·licitud només pot ser registrada i signada per la persona interessada a activar la intervenció o bé per qui la representa, per a la constància de la qual la sol·licitud s'acompanya del model annex II- Atorgament de representa-

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 con adecuación a criterios estadísticos y respetando lo previsto en la normativa de protección de datos.

- evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

#### **TÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

##### **Artículo 9. Iniciación del procedimiento. Escrito de solicitud de intervención**

La persona interesada en solicitar una intervención ante posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo podrá requerir asesoramiento previo e información sobre cómo activar el procedimiento a:

Órganos de Representación de Personal

1. Servicio de Recursos Humanos de la UPV
2. Unidad de Igualdad
3. Personal Médico del Centro de Salud Laboral "Juana Portaceli"
4. Personal Técnico del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV
5. Delegados de Prevención de la UPV

La activación o inicio de las actuaciones del presente procedimiento se ejerce mediante solicitud por escrito de la persona interesada, perteneciente a uno de los colectivos de su ámbito de aplicación y durante su permanencia o vinculación con la UPV, dirigida al Vicerrectorado competente en materia de políticas de Igualdad.

Quedan excluidas aquellas solicitudes en las que ambas partes son miembros del Alumnado o del personal de servicios contratados externos.

La solicitud de intervención, motivada y detallada, se presentará para su curso ante el Registro General de la UPV o sus oficinas auxiliars de EPS de Gandia y EPS de Alcoi según modelo propuesto en el Anexo I-Solicitud de registro de documentación del presente procedimiento.

A la misma se adjuntará en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial" la documentación pertinente a dicha solicitud. La documentación adjuntada se acompañará de un índice en el que conste la relación numerada de los documentos o pruebas aportados. Asimismo en el sobre se adjuntará el formulario Anexo IV- Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

La solicitud sólo podrá ser registrada y firmada por la persona interesada en activar la intervención o bien por quien la representa para cuya constancia su solicitud se acompañará del modelo Anexo II- Otorgamiento de representa-

ció en processos d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

La part sol·licitant està facultada per a instar ser acompanyada per un membre dels òrgans de representació de personal o delegats de prevenció durant totes i cadascuna de les fases del procés. Així mateix, pot assenyalar suplent pertanyent als dits col·lectius.

Si la dita sol·licitud d'assistència sindical (acompanyament i representació) es cursa formalment mitjançant el model annex II- Atorgament de representació en processos d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, la part sol·licitant queda legitimada per a instar el canvi de data o ajornament de l'actuació quan ni la persona acompanyant principal ni el seu suplent poden acudir junt amb la representada.

Els representants i els seus suplents estan legitimats per a conèixer de l'estat de tramitació del procés, així com per a estar presents en totes les entrevistes, reunions o actuacions en què es requereix que vaja o intervinga la part interessada, derivades de l'avaluació de les conductes o l'anàlisi dels fets manifestats en l'escrit d'activació d'aquest procediment.

Si cap membre de la comunitat universitària és coneixedor de fets que puguen ser objecte d'aquest procediment, haurà de posar-los en coneixement de la UPV perquè actue d'ofici a través de:

- Vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat
- Direcció de Recursos Humans
- Unitat d'Igualtat

El vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat, una vegada registrada i llegida la sol·licitud, analitzarà la documentació aportada en el sobre adjunt a la sol·licitud, i pot adoptar les decisions següents:

- a) Esmena de la sol·licitud. Si la sol·licitud d'iniciació no reuneix els requisits exigits en l'article 70 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, requerirà a la part interessada perquè en un termini de deu dies esmene la falta o acompanye els documents preceptius. En cas que no s'esmene en el termini establert, es considera desistida de la petició, i es dicta a aquest efecte resolució motivada que es notificarà a la part interessada, i s'arxivarà aquesta. (Annex III - Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual i/o per assetjament per raó de sexe.)
- b) Inadmissió a tràmit. Si la sol·licitud té defectes substantius, no esmenables, proposarà al rector o rectora que dicte una resolució motivada, per la qual s'inadmet a tràmit aquesta, que es notifica a la part interessada. (Annex III- Desestimació de sol·licitud

en procesos de intervención en supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

La parte solicitante está facultada para instar ser acompañada por miembro de los Órganos de Representación de Personal o Delegados de Prevención durante todas y cada una de las fases del proceso. Asimismo podrá señalar suplente perteneciente a dichos colectivos.

Si dicha solicitud de asistencia sindical (acompañamiento y representación) es cursada formalmente mediante el modelo Anexo II- otorgamiento de representación en procesos de intervención en supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, la parte solicitante quedará legitimada para instar el cambio de fecha o aplazamiento de la actuación cuando ni la persona acompañante principal ni su suplente puedan acudir junto a la representada.

Los representantes y sus suplentes estarán legitimados para conocer del estado de tramitación del proceso así como para estar presentes en todas las entrevistas, reuniones o actuaciones en las que se requiera que acuda o intervenga la parte interesada, derivadas de la evaluación de las conductas o el análisis de los hechos manifestados en el escrito de activación de este procedimiento.

Si algún miembro de la comunidad universitaria fuese conocedor de hechos que pudiesen ser objeto del presente procedimiento, deberá ponerlos en conocimiento de la UPV para que actúe de oficio a través de:

- Vicerrectorado competente en materia de políticas de Igualdad
- Jefatura de Recursos Humanos
- Unidad de Igualdad

El Vicerector o la Vicerectora competente en materia de políticas de Igualdad, una vez registrada y leída la solicitud, procederá al análisis de la documentación aportada en el sobre adjunto a la solicitud, pudiendo adoptar las siguientes decisiones:

- a) Subsanación de la solicitud. Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común requerirá a la parte interesada para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos. En caso de que no se subsane en el plazo establecido, se le tendrá desistida de su petición, dictándose a tal efecto resolución motivada que será notificada a la parte interesada, procediéndose al archivo de la misma. (Anexo III - Desestimación de solicitud de intervención por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo)
- b) Inadmisión a trámite. Si la solicitud adolece de defectos sustantivos, no subsanables, propondrá al rector o rectora que dicte una resolución motivada, por la que se inadmitirá a trámite la misma, siendo notificada a la parte interesada. (Anexo III- Deses-

d'intervenció per assetjament sexual i/o per assetjament per raó de sexe.)

- c) Inici del procediment. Convocatòria de la Comissió d'Assessorament.
- d) Proposta d'incoació d'expedient d'informació reservada o expedient disciplinari. Traslats de la sol·licitud a l'òrgan d'incoació d'expedients disciplinaris de la UPV, quan s'aporten proves, dades o fets que fonamenten la possible existència de conductes tipificades com a assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o altres conductes, que sense ser assetjament poden ser considerades falta disciplinària, per a la incoació d'un expedient d'informació reservada, o si hi ha fonaments fefaents, expedient disciplinari.

L'adopció d'una o una altra consideració sobre el tipus de conflicte pel vicerector o per la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat depèn exclusivament de la motivació dels fets i dades aportades en el sobre que acompanya l'escrit de sol·licitud de la intervenció i de les primeres actuacions que es poden recollir.

En tot cas, la vicerectora o el vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat pot sol·licitar l'execució o revisió de l'avaluació inicial de riscos psicosocials en aquella entitat o entitats en què exerceixen el seu treball les persones afectades per la sol·licitud d'intervenció formal.

## TÍTOL V ESMENA I INADMISSIÓ DE LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ

### Article 10. Esmena de la sol·licitud

Els requisits que poden ser esmenats en les sol·licituds, d'acord amb el que disposa l'article 70 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú són les següents:

- a) Nom i cognoms de l'interessat i, si és el cas, de la persona que el representa, així com la identificació del mitjà preferent o del lloc que s'assenyale a efectes de notificacions.
- b) Fets, raons i petició en què es concreta, amb tota claredat, la sol·licitud.
- c) Lloc i data.
- d) Signatura del sol·licitant o acreditació de l'autenticitat de la seua voluntat expressada per qualsevol mitjà.
- e) Òrgan, centre o unitat administrativa a què s'adreça.

### Article 11. Inadmissió a tràmit

S'inadmeten a tràmit les sol·licituds que tenen un vici d'origen substancial, i en concret:

timación de solicitud de intervención por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo)

- c) Inicio del procedimiento. Convocatoria de la Comisión de Asesoramiento.
- d) Propuesta de incoación de expediente de información reservada o expediente disciplinario. Traslado de la solicitud al órgano de incoación de expedientes disciplinarios de la UPV, cuando se aporten pruebas, datos o hechos que fundamenten la posible existencia de conductas tipificadas como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo u otras conductas, que sin ser acoso puedan ser consideradas como falta disciplinaria, para la incoación de un expediente de información reservada, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario.

La adopció d'una u altra consideració sobre el tipus de conflicte per part del Vicerector o de la Vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat dependrà exclusivament de la motivació de los hechos y datos aportados en el sobre de acompañamiento del escrito de solicitud de la intervención y de las primeras actuaciones que se puedan recabar.

En todo caso, la Vicerectora o el Vicerector competente en materia de políticas de Igualdad, podrá solicitar la ejecución o revisión de la evaluación inicial de riesgos psicosociales en aquella entidad o entidades en las que desempeñen su trabajo las personas afectadas por la solicitud de intervención formal.

## TÍTULO V SUBSANACIÓN E INADMISSIÓN DE LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

### Artículo 10. Subsanación de la solicitud

Los requisitos que pueden ser subsanados en las solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común son los siguientes:

- a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
- e) Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige.

### Artículo 11. Inadmisión a trámite

Se inadmitirá a trámite aquellas solicitudes que adolezcan de un vicio de origen sustancial, y en concreto:

1. Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
2. Quan la sol·licitud té el mateix objecte que una altra encara no resolta.
3. Quan per actuacions prèvies decidides es pot donar per resolt l'objecte i el contingut de la sol·licitud.
4. Per falta de legitimació.

Contra la resolució d'arxivament d'actuacions o inadmissió a tràmit de la sol·licitud, l'interessat pot interposar els recursos corresponents.

#### **Article 12. Comissió d'Assessorament**

Apreciada la validesa formal de la sol·licitud d'intervenció, es trasllada aquesta, així com la documentació que l'acompanya en un termini de deu hàbils, a la Comissió d'Assessorament convocada a l'efecte.

La Comissió d'Assessorament té com a funció constatar l'existència d'objecte i indicis subjectius suficients que poden ser considerats constitutius d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Per al desenvolupament de la seua funció, la Comissió d'Assessorament actua segons els punts següents:

1. informar la part sol·licitant sobre la intervenció en les tasques que es realitzaran.
2. requerir autorització formal de col·laboració voluntària per a la realització de les actuacions pertinents amb la sol·licitud a les parts implicades i als possibles testimonis (Annex IV - Consentiment amb informe).
3. sol·licitar a les parts implicades que aporten la informació necessària a la vista de la documentació.
4. entrevistar les parts implicades i els possibles testimonis, que poden ser acompanyats de representant sindical o per una altra persona d'elecció seua.
5. realitzar les indagacions pertinents sobre les circumstàncies de la situació plantejada.
6. sol·licitar l'informe de professionals experts, interns o externs, a la vista dels indicis aportats i la complexitat d'aquests.
7. valorar els indicis i avaluar-los.

La composició de la Comissió d'Assessorament és la següent:

- a) Membres nats
- Vicerector o vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat
  - Secretari o secretària general o persona en qui delega
  - Representant de la Unitat d'Igualtat

1. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
2. Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aún no resuelta.
3. Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.
4. Por falta de legitimación.

Contra la resolución de archivo de actuaciones o inadmisión a trámite de la solicitud, el interesado podrá interponer los recursos correspondientes.

#### **Artículo 12. Comisión de Asesoramiento**

Apreciada la validez formal de la solicitud de intervención, se trasladará la misma así como la documentación que la acompañe en un plazo de 10 hábiles a la Comisión de Asesoramiento convocada al efecto.

La Comisión de Asesoramiento tiene como función constatar la existencia de objeto e indicios subjetivos suficientes que puedan ser considerados como constitutivos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Para el desarrollo de su función, la Comisión de Asesoramiento actuará según los siguientes puntos:

1. informar a la parte solicitante de intervención sobre las tareas que se van a realizar.
2. requerir autorización formal de colaboración voluntaria para la realización de las actuaciones pertinentes con la solicitud a las partes implicadas y a los posibles testigos (Anexo IV - Consentimiento informado).
3. solicitar a las partes implicadas que aporten la información necesaria a la vista de la documentación.
4. entrevistar a las partes implicadas y a los posibles testigos pudiendo ser acompañados de representante sindical o por otra persona de su elección.
5. realizar las averiguaciones pertinentes sobre las circunstancias de la situación planteada.
6. solicitar el informe de profesionales expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.
7. valoración de los indicios y evaluación de los mismos.

La composición de la Comisión de Asesoramiento es la siguiente:

- a) Miembros natos
- Vicerector o Vicerectora competente en materia de políticas de igualdad
  - Secretario o Secretaria General o persona en quien delegue
  - Representante de la Unidad de Igualdad

- Representants sindicals o els seus suplents corresponents per cadascun dels sindicats amb representació

**b) Membres electes**

- Representant del vicerectorat corresponent quan almenys una de les parts implicades pertany a col·lectius PDI, personal d'investigació o alumnat.
- Direcció de RH.
- Experts, interns i/o externs, quan així s'estima pertinent.

Els membres electes s'integren en la Comissió d'Assessorament per raó del col·lectiu de pertinença de les parts implicades.

Els membres de la Comissió d'Assessorament queden subjectes al que disposa en:

- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú (LRJA-PAC) i normativa concordant relativa al funcionament dels òrgans col·legiats.
- la normativa legal espanyola en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que calga aplicar.
- Directives i recomanacions de la Unió Europea en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que resulten d'aplicació.
- les disposicions recollides en aquest protocol.
- les normes de funcionament que acorde la Comissió d'Assessorament.

No poden participar en el procés els que incorren en algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 28 de la LRJA-PAC.

Les parts implicades poden recusar els membres que incorren en alguna de les circumstàncies assenyalades en el dit article 28 LRJA-PAC segons el procediment de l'art. 29 LRJA-PAC.

La Comissió d'Assessorament acorda el seu reglament de funcionament intern.

**Article 13. Actuacions de la Comissió d'Assessorament**

La Comissió d'Assessorament actua a fi de constatar l'existència d'objecte i indicis subjectius suficients que poden ser considerats com a constitutius d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Per a les seues actuacions disposa dels mitjans personals i materials adequats.

Les actuacions adreçades a constatar situacions susceptibles de ser considerades assetjament sexual i/o assetja-

- Representantes sindicales o sus suplentes correspondientes por cada uno de los sindicatos con representación

**b) Miembros electos**

- Representante del Vicerrectorado correspondiente cuando al menos una de las partes implicadas pertenezca a los colectivos PDI, personal de investigación o Alumnado.
- Jefatura de RRHH.
- Expertos, internos y/o externos, cuando así se estime pertinente.

Los miembros electos se integran en la Comisión de Asesoramiento en razón del colectivo de pertenencia de las partes implicadas.

Los miembros de la Comisión de Asesoramiento quedan sujetos a lo dispuesto en:

- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LRJA-PAC) y normativa concordante relativa al funcionamiento de los órganos colegiados.
- la normativa legal española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.
- las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión de Asesoramiento.

No podrán participar en el proceso quienes incurran en algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la LRJA-PAC.

Las partes implicadas podrán recusar a los miembros que incurran en alguna de las circunstancias señaladas en dicho artículo 28 LRJA-PAC según el procedimiento del art. 29 LRJA-PAC.

La Comisión de Asesoramiento acordará su reglamento de funcionamiento interno.

**Artículo 13. Actuaciones de la Comisión de Asesoramiento**

La Comisión de Asesoramiento actuará con el fin de constatar la existencia de objeto e indicios subjetivos suficientes que puedan ser considerados como constitutivos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Para sus actuaciones contará con los medios personales y materiales adecuados.

Las actuaciones dirigidas a constatar situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual y/o acoso

ment per raó de sexe es realitzen amb la màxima celeritat possible, i assegurar el deure de sigil i el principi de confidencialitat en les seues actuacions, així com impulsant la participació de les parts implicades, testimonis i totes aquelles persones que, directament o indirectament, participen en aquest procés.

La part sol·licitant d'intervenció ha d'haver aportat en la documentació de la seua sol·licitud la relació d'indicis necessaris i suficients que fonamenten la dita intervenció.

La presumpta part assetjadora, contra qui s'adreça la sol·licitud d'intervenció, és l'obligada a provar l'absència d'actuacions discriminatòries de caràcter sexual o per raó de sexe.

El desistiment de la part sol·licitant no suposa el fi de la investigació, sempre que s'aprecien indicis constitutius d'una situació de possible assetjament sexual i/o per raó de sexe o bé de falta disciplinària.

Sobre les actuacions d'indagació seran informades les representacions sindicals. La Comissió d'Assessorament pot, bé per acord d'aquesta o a petició de les parts, sol·licitar l'informe d'experts, interns o externs, a la vista dels indicis aportats i la complexitat d'aquests.

Aquesta fase d'actuacions es desenvolupa en un termini màxim d'un mes, i es pot ampliar el termini en els casos previstos en l'article 49 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

#### **Article 14. Acabament del procediment**

El procediment iniciat per la sol·licitud d'intervenció pot quedar inconclús pel desistiment de la part sol·licitant realitzat mitjançant document escrit (Annex V - Desistiment de sol·licitud d'intervenció contra situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe).

El desistiment de la part sol·licitant no suposa la fi de la investigació quan per la naturalesa dels fets constatats es detecten indicis constitutius d'una situació de possible assetjament sexual i/o per raó de sexe o bé de falta disciplinària.

La Comissió d'Assessorament, valorats els indicis i realitzada l'avaluació d'aquests, emet un informe amb les conclusions i recomanacions pertinents que ha d'incloure la informació següent:

1. proposta de resolució amb assenyalament de mesures preventives urgents amb recomanació, si és el cas, de la incoació de l'expedient d'informació reservada, o si hi ha fonaments fefaents, expedient disciplinari
2. identificació de les parts, sol·licitant i contrapart, així com dels seus representants i suplents, si s'ha anomenat
3. relació nominal de les persones que han participat

por razón de sexo se realizarán con la máxima celeridad posible, asegurando el deber de sigilo y el principio de confidencialidad en sus actuaciones así como impulsando la participación de las partes implicadas, testigos y todas aquellas personas que, directa o indirectamente, participen en este proceso.

La parte solicitante de intervención habrá aportado en la documentación de su solicitud la relación de indicios necesarios y suficientes que fundamenten dicha intervención.

La presunta parte acosadora, contra quien se dirige la solicitud de intervención, es la obligada a probar la ausencia de actuaciones discriminatorias de carácter sexual o por razón de sexo.

El desistimiento de la parte solicitante no supone el fin de la investigación siempre que se aprecien indicios constitutivos de una situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo o bien de falta disciplinaria.

Sobre las actuaciones de averiguación serán informadas las representaciones sindicales. La Comisión de Asesoramiento podrá, bien por acuerdo de la misma o a petición de las partes, solicitar el informe de expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.

Esta fase de actuaciones se desarrollará en un plazo máximo de un mes, pudiéndose ampliar el plazo en los casos previstos en el artículo 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

#### **Artículo 14. Terminación del procedimiento**

El procedimiento iniciado por la solicitud de intervención puede quedar inconcluso por el desistimiento de la parte solicitante realizado mediante documento escrito (Anexo V - Desistimiento de solicitud de intervención ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo).

El desistimiento de la parte solicitante no supone el fin de la investigación cuando por la naturaleza de los hechos constatados se detecten indicios constitutivos de una situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo o bien de falta disciplinaria.

La Comisión de Asesoramiento, valorados los indicios y realizada la evaluación de los mismos, emitirá un informe con las conclusiones y recomendaciones pertinentes que debe incluir la siguiente información:

1. propuesta de resolución con señalamiento de medidas preventivas urgentes con recomendación, en su caso, de la incoación del expediente de información reservada, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario
2. identificación de las partes, solicitante y contraparte, así como de sus representantes y suplentes si se hubieran nombrado
3. relación nominal de las personas que han participa-

en les fases del procediment

4. sol·licitud d'intervenció i documents que l'acompanyen
5. actuacions realitzades i identificació de les persones expertes que han intervingut
6. assenyalament d'una data per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures preventives urgents amb verificació de la resolució de la situació
7. s'han de constar els indicis que puguen ser constitutius de conductes sancionables aliens al marc d'aquest protocol, i s'ha d'assenyalar la instància competent per a la seua intervenció

Rebut l'informe pel vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat, aquesta el traslladarà a les parts interessades juntament amb la resolució final adoptada a la vista de les recomanacions emeses en el dit informe de la Comissió d'Assessorament.

La vicerectora o el vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat comunica la dita resolució final a tots els agents implicats directament en l'execució o implantació de la resolució adoptada.

#### **Article 15. Terminis i termes**

El procediment, des de l'inici fins a l'acabament, no té una durada superior a tres mesos i s'adopten les mesures preventives urgents que s'han estimat.

do en las fases del procedimiento

4. solicitud de intervención y documentos que la acompañen
5. actuaciones realizadas e identificación de las personas expertas que hubieran intervenido
6. señalamiento de una fecha para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas preventivas urgentes con verificación de la resolución de la situación
7. se harán constar aquellos indicios que puedan ser constitutivos de conductas sancionables ajenas al marco de este protocolo, señalándose la instancia competente para su intervención

Recibido el informe por el Vicerrector o la Vicerrectora competente en materia de políticas de Igualdad, ésta dará traslado del mismo a las partes interesadas juntamente con la resolución final adoptada a la vista de las recomendaciones emitidas en dicho informe de la Comisión de Asesoramiento.

La Vicerrectora o el Vicerrector competente en materia de políticas de Igualdad comunicará dicha resolución final a todos los agentes implicados directamente en la ejecución o implantación de la resolución adoptada.

#### **Artículo 15. Plazos y términos**

El procedimiento, desde su inicio a su finalización, no tendrá una duración superior a tres meses adoptándose las medidas preventivas urgentes que se hayan estimado.