

PROPOSTA DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Exposició de motius

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes *prohibeix expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe* i defineix aquestes conductes en els articles 7, 8, 48 i 62. L'art. 62 i la disposició final sisena de la dita llei *estableixen específicament el compromís de les administracions públiques de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe*.

El 8 d'agost de 2011 es va publicar la Resolució de la Secretària d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'Acord de 27 de juliol de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats. El present protocol es presenta per al compliment eficaç de la legislació en aquesta matèria per part d'aquesta Universitat, i pren com a referència la reglamentació establerta per l'Estat, que s'adapta a les peculiars característiques de la nostra organització.

En abordar la regulació d'aquest protocol s'han de tenir en consideració les iniciatives normatives següents sobre la matèria:

Normativa Legal

- Constitució Espanyola (Art. 14, Art.15, Art.18.1 i Art.35.1).
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes (Art. 7 – 8 – 48 i 62).
 - Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (art. 95.2).
 - Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, Codi Penal.
 - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
 - Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors (Art. 4.2.e – 54.2 y 95.14).
 - Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
 - Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (art. 8).
 - Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa Administrativa (art. 19.1).
 - Llei 1/2000, del 7 de gener, d'Enjudiciament Civil (art. 11bis).
 - Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (art. 4.2.e, 54.2, i 95.14)
 - Reial Decret Legislatiu 2/1995 de 7 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Procediment Laboral (art. 175 i 182).
 - Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (art. 18.9).
 - Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (art. 18).
-
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per la Igualtat entre Dones i Homes.

1. Recomanacions Institucionals.

- Declaració Universal de Drets Humans adoptada i proclamada per l'Assemblea General en la seua Resolució 217 A (III) de 10 de desembre de 1948.
- Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació Contra la Dona. Proclamada per l'Assemblea General en la seua Resolució 2263 (XXII) de 7 de novembre de 1967.
- Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona. Resolució de l'Assemblea General 48/104 de 20 de desembre de 1993.
- C111 Conveni sobre la Discriminació (treball i ocupació), 1958.
- Recomanació (núm. 111) sobre la Discriminació (treball i ocupació), 1958.

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (R).
- Directiva 2004/113/CEE, de 13 de desembre de 2004, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones l'accés a bens i serveis i el seu subministrament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que es refereix l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball, 1992

2. Universitat de València.

- Estatuts de la Universitat de València (art. 10).
- I Pla d'Igualtat de la Universitat de València, en aquelles qüestions que puguen ser aplicades a aquests supòsits.

Com a complement d'aquest conjunt d'iniciatives normatives, totes dirigides a promoure un major i millor compliment dels drets de les persones, és necessari establir una sèrie d'accions i procediment que s'han de seguir, tant per prevenir o evitar tant com siga possible conductes d'assetjament en la institució, com per actuar i sancionar aquestes conductes en els casos en què es produïsquen.

Per tots aquests motius es planteja el protocol d'actuació següent.

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València

I. Principis generals

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'aquest dret, la Universitat de València declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són un atemptat a la dignitat de les persones que integren la comunitat universitària, per la qual cosa **es rebutja i prohibeix** qualsevol pràctica d'aquesta mena en l'àmbit de les activitats laborals i acadèmiques i fa un pronunciament palès de **no tolerar aquestes accions**, així com de facilitar els mitjans necessaris per impedir qualsevol tipus de manifestació.

La Universitat de València, en tots els seus espais i a nivell de la direcció de totes les seues estructures, ha de procurar un entorn lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i ha de posar tots els mitjans al seu abast per evitar, prevenir, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com sancionar qualsevol conducta que porte a tals situacions, garantint, en tot cas, que l'assistència i protecció de les víctimes es fa seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat, imparcialitat i celeritat.

En aquest sentit, l'art. 62 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix:

“Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estiguen vinculats o que en depenguen de previndre 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 hòmens.*
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudi del que estableix la normativa de règim disciplinari.*
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denúncia.*

Queda, per tant, expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa, que pot ser considerada, amb independència del que estableix la legislació penal, com a falta molt greu i donar lloc a les sancions que la normativa vigent proposa per a aquest tipus de conductes.

II. Política de prevenció enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

2.1 Objectius i àmbit d'aplicació

2.1.1 Objectiu general: Evitar les possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a la Universitat de València i afrontar-les de manera efectiva en el cas que es produïsquen.

2.1.2 Àmbit d'aplicació: Aquest protocol és aplicable a la totalitat del personal que integra la comunitat universitària, qualsevol persona que, encara sota la dependència jurídica d'un tercer, preste els seus serveis en l'àmbit de la Universitat de València (en aquest últim cas, si la part denunciada és membre de la comunitat universitària).

Quedarà a l'empar d'aquest protocol qualsevol persona integrant de la comunitat universitària encara que haja finalitzat la seua relació jurídica amb la mateixa, sempre que haja iniciat el procediment quan encara es mantenia aquesta relació.

2.1.3 Objectius específics

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal dependent de la Universitat de València en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i donar pautes per identificar aquestes situacions i prevenir i evitar que es produïsquen.
- Disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produïsquen.
- Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades; aplicar les mesures que en cada cas siguem adients per a la protecció de les presumptes víctimes en tot moment, incloses les mesures cautelars que siguem oportunes, i acabar amb l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures sancionadores pertinents. Tot amb la major celeritat i dins els terminis establerts en aquest protocol.

La tramitació del procediment no ha d'impedir en cap cas la iniciació paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions administratives o judicials pertinents.

2.2. Definicions

La Directiva 2006/54/CE i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, defineixen aquestes conductes i estableixen mesures per prevenir-les i, si s'escau, combatre-les. En concret, la Llei Orgànica distingeix la discriminació per embaràs o maternitat en els articles 7 i 8. Per la seua banda, l'article 9 garanteix la indemnitat enfront de possibles represàlies. A l'efecte d'aquest protocol i, en tot cas, és plenament aplicable el que disposa el títol I d'aquesta Llei Orgànica.

- **Assetjament sexual** és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe** és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. 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 s'ha de considerar també acte de discriminació per raó de sexe.

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

S'han de considerar, 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. **Aquestes conductes queden estrictament prohibides.**

Indemnitat enfront de represàlies: També està **prohibit** qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produísca en una persona com a conseqüència de la presentació per part seua de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la pròpia discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o la d'una altra persona.

Així mateix, queda prohibit similar actitud cap als qui formen part de la tramitació d'un expedient per aquestes raons, els qui hi testifiquen i qualsevol altra persona que puga intervenir en el procediment.

Delicte d'assetjament sexual: L'art. 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, tipifica el delicte d'assetjament sexual, per a la qual cosa estableix que:

1. Qui sol·licite favors de naturalesa sexual per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis continuada o habitual, i com a tal comportament provocara en la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat com a autor o autora d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.
2. Si la persona culpable d'assetjament sexual haguera comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o anàloga, amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un dany relacionat amb les expectatives legítimes que pot tenir en l'àmbit de la relació, la pena ha de ser de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos
3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena ha de ser de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits de l'apartat 1 i de presó de sis mesos a un any, en els supòsits previstos en l'apartat 2.

2.3 Compromisos institucionals

2.3.1 A fi de complir la normativa i assegurar a tot el personal dependent de la Universitat de València el gaudi d'un entorn en què la dignitat de la persona siga respectada i no es veja afectada per cap conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, es prenen les mesures següents:

- **Declarar formalment i difondre el rebuig de tot tipus d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, en totes les seues formes i modalitats, sense tenir en compte qui en siga la víctima o la persona assetjadora, ni quina siga la seua situació en l'organització, garantint el dret de totes les persones dependents de la Universitat de València a rebre un tracte respectuós i digne.** Aquesta declaració s'ha de fer pública i cal que s'hi adherisquen tots els òrgans de direcció unipersonals i col·legiats de la institució.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tot el seu personal dependent.
- Comprometre's a denunciar, investigar, fer de mitjancer i sancionar, si s'escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, qualsevol conducta que puga ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tot aplicant-hi el procediment específic corresponent als principis de professionalitat, objectivitat, imparcialitat, celeritat, respecte a les persones i tractament reservat de les denúncies, amb el consegüent deure de sigil, sense perjudici del que estableix la normativa sobre règim disciplinari.
- Donar suport i assessorament a les presumptes víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. I l'assistència mèdica o psicològica que necessite, amb la utilització dels mitjans interns o externs necessaris.

Aquests compromisos han de ser públics i s'han de comunicar a totes les persones de l'organització, amb declaració clara que aquesta política s'aplica a totes les persones a què fa referència l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, independentment del seu nivell jeràrquic, lloc que ocupen o siga quina siga la seua relació jurídica amb la institució.

2.3.2 Representació unitària i sindical de les persones dependents de la Universitat de València.

En l'aplicació d'aquesta política és imprescindible reconèixer el paper de la representació del personal en la prevenció, la denúncia de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, la vigilància del compliment de la normativa, les tasques de sensibilització i informació, i el suport a les persones que expressament el demanen.

La representació sindical que forma part de les corresponents comissions d'igualtat especials que es creen, han de rebre informació anualment sobre el nombre de denúncies per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe, sobre els resultats de les investigacions (inclòs l'arxiu de denúncies), sobre les mesures que s'han adoptat en virtut de l'aplicació d'aquest protocol i sobre tots els estudis que es realitzen en aquest àmbit, sempre que no continguin dades de caràcter personal d'aquells que hagen intervingut o intervinguen com a part en els procediments. En tot cas, la representació de les organitzacions sindicals tenen el deure de sigil respecte d'aquells fets de què puguin tenir coneixement en l'exercici de la seua representació.

En tot cas, totes les persones dependents de la institució han de contribuir a garantir un entorn laboral en què es respecte la dignitat de les persones, observant i respectant les mesures contingudes en aquest protocol i en la normativa aplicable.

2.4 Criteris generals a què s'han d'ajustar l'actuació i les garanties del procediment

En el context d'aquest protocol s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol persona dependent de la Universitat de València té l'obligació d'informar els seus superiors jeràrquics dels casos de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que conega.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe el pot denunciar davant l'organització i té dret a obtenir-ne una resposta. La institució té l'obligació de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot dels fets que siguin denunciats verbalment, i de totes les actuacions seguides en el procediment.
- Tot responsable jeràrquic a nivell docent o administratiu està obligat a prestar atenció i tramitar, si és el cas, les denúncies que reba sobre supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, en l'àmbit de la seua competència. També poden tenir efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, tant la tolerància d'aquestes conductes com la no comunicació de les mateixes si en tinguera coneixement.
- S'ha de garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, com també la igualtat de tracte entre dones i homes.
- S'ha de garantir el tractament reservat de la informació relativa a situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- La investigació i la resolució del procediment, inclosa la imposició de mesures cautelars i sancions, si s'escau, s'ha de dur a terme amb la major celeritat possible.
- L'aplicació d'aquest protocol no ha d'impedir en cap cas la utilització, paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes.

Garanties del procediment:

- Respecte i protecció a les persones. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el major respecte a totes les persones implicades, que en cap cas no han de rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades poden ser assistides per algun representant sindical o un altre company o companya de la seua elecció, en tot moment, si així ho requereixen.

- Confidencialitat: Les persones que intervinguen en el procediment tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació, de les quals tinguen coneixement. Per això, des del moment que es formule la denúncia, les persones responsables de la seua iniciació i tramitació han d'assignar uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne així la identitat.
- Diligència i celeritat: La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada s'han de realitzar amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment pugua ser completat en el mínim de temps possible, respectant les garanties degudes.
- Imparcialitat i contradicció: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguen en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Protecció de la dignitat de les persones afectades: L'organització ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, que compareguen com a testimonis o que participen en una investigació sobre assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu la normativa aplicable. I tindran igualment la consideració d'assetjament sexual o per raó de sexe.

III. Mesures de prevenció enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La prevenció d'unes conductes inadequades i inacceptables, com és ara les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de **prevenció**, a fi d'identificar els factors que puguen contribuir a crear un entorn institucional exempt d'assetjament. Les diferents formes d'organitzar el treball i les relacions entre les persones poden afavorir, o al contrari evitar, situacions o conductes inadequades com les que ens ocupen. Per aquest motiu, les mesures preventives han de partir de la cúpula mateixa de l'organització i integrar-se en aquelles decisions estratègiques que conduïsquen a un canvi en la cultura de l'organització. Entre aquestes mesures hi ha:

3.1. Comunicació, difusió, publicitat del protocol i accessions de sensibilització: El protocol s'ha de difondre de manera que siga conegut per totes les persones dependents de la Universitat de València. La difusió es farà mitjançant:

- Documents divulgatius que faciliten la informació i que donen a conèixer l'existència del protocol i les seues característiques principals, i també el web, des d'on s'ha de poder descarregar.
- Sessions d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del protocol.
- Manuais d'acollida.
- Formació específica adient per a les persones que participen en un procediment i donen assistència a les presumptes víctimes, sobre el procediment que s'ha de seguir i la forma en què han d'actuar cadascuna de les parts implicades.
- Formació general sobre el contingut del protocol.
- Elaboració d'estadístiques anuals amb dades numèriques, desagregades per sexe, sobre el nombre d'intervencions i casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i també publicació periòdica d'aquestes dades, sempre amb el manteniment de l'anonimat de les persones afectades.
- Conveniència de fer un estudi de riscos psicosocials que permeta conèixer sobre una base científica quins són aquells col·lectius o grups de persones més susceptibles de patir aquest tipus de conductes.
- Avaluació i revisió cada dos anys del funcionament i implantació del protocol.
- Comunicació categòrica i rotunda de rebuig per part de la Universitat d'aquestes actuacions en la pàgina web principal. Es reiterarà la publicació, si fora necessari.

IV. Procediment d'actuació.

4.1 Iniciació del procediment:

4.1.1. Tramitació de la denúncia.

El procediment s'inicia amb la presentació de la denúncia verbal o escrita, que pot ser realitzada per la persona presumptament assetjada o pel seu representant legal. A més de les persones afectades, i sempre amb la seua autorització, també podran presentar denúncia la representació sindical així com qualsevol membre de la comunitat universitària, d'acord a la normativa vigent. En tot cas, si la formulació de la denúncia es fa verbalment, després s'ha de ratificar per escrit.

La unitat responsable de la recepció i tramitació dels escrits en aquesta matèria és la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa, que habilitarà un registre d'entrada específic per a les denúncies, amb la finalitat de garantir la protecció de la intimitat de les persones implicades en aquests processos. Per això, la denúncia es presentarà en sobre tancat amb l'anotació de "confidencial" i s'acompanyarà d'una instància tipus, que es passarà pel registre general de la Universitat.

4.1.2. Composició de l'Assessoria Confidencial.

Entre els membres de l'Assessoria Confidencial ha de figurar necessàriament, un membre de la Unitat d'Igualtat, un membre del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Medi Ambient de la Universitat de València i una persona de la representació sindical, elegida per la mateixa d'entre les persones que tinguen la formació exigible per la resta de les persones nomenades. La resta, fins un total de cinc persones, pot variar entre les persones que tinguen les condicions esmentades anteriorment, segons l'àmbit en què es produïska la denúncia. La Vicegerència disposarà d'una llista de persones voluntàries que hauran rebut formació específica en matèria de gènere i d'assetjament així com en matèria, o que estiguen disposades a rebre-la i participar en el procediment. Entre aquestes persones es triaran les qui hauran de configurar, segons la indicació del Codi Comunitari de Conducta per Combatre l'Assetjament Sexual, de 27 de novembre de 1997, la denominada "Assessoria Confidencial", que s'ha de donar a conèixer a tot el personal, juntament amb la manera en què poden contactar amb aquestes persones.

4.1.3. Anàlisi de dades i actuacions prèvies.

Una vegada efectuada la denúncia davant la Vicegerència de Personal i Organització Administrativa, aquest òrgan, ha de convocar l'Assessoria Confidencial perquè realitze l'anàlisi de les dades objectives o prèviament conegudes sobre el cas, la qual pot:

1. No admetre a tràmit la denúncia, quan siga evident que el que s'ha plantejat no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. S'ha de manifestar per escrit a la persona denunciant les causes que han motivat la no-admissió de la denúncia. Si s'aprecia que la denúncia es refereix a altre àmbit dintre de la Universitat, la Vicegerència de RR.HH i Organització Administrativa, l'enviarà a l'àmbit corresponent
2. Resolució informal. En el cas que, segons el parer de l'Assessoria Confidencial, hi haja una situació que encara no siga constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, però que de no actuar podria acabar sent-ho intervindrà amb caràcter obligatori amb l'objectiu de proporcionar pautes d'actuació i propostes que posen fi a la situació de risc i eviten que torne a produir-se en el futur.
3. Admetre la denúncia i iniciar la tramitació del procediment.

Per garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, d'ofici a instància de les esmentades persones i amb audiència prèvia d'aquestes, l'Assessoria Confidencial pot proposar, en qualsevol fase del procediment, de manera degudament motivada, la mobilitat de les persones i totes aquelles altres mesures cautelars que estime adequades.

4.2 Investigació

Admesa a tràmit la denúncia, l'Assessoria Confidencial ha d'iniciar la tramitació del procediment, per a la qual cosa ha de demanar la major informació possible per poder fer una primera valoració del cas. Juntament amb el nomenament de l'Assessoria Confidencial, s'ha de decidir quin dels seus components ha de portar la direcció de la instrucció de l'expedient, segons els casos.

El procés de recopilació d'informació s'ha de desenvolupar amb la major rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades (inclosos els testimonis i totes aquelles persones que directament o indirectament participen del procediment). S'ha d'entrevistar les persones afectades –persona presumptament responsable de l'assetjament i presumpta víctima d'aquest– i possiblement alguns testimonis o altre personal d'interès, si n'hi ha. En tot cas, la indagació sobre la denúncia s'ha de desenvolupar amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cada una de les parts afectades.

En tot el procediment, tant la persona denunciant, com la persona denunciada, poden ser acompanyades, si així ho sol·liciten expressament, per un representant sindical o un altre acompanyant de la seua elecció.

Totes les persones dependents de la Universitat de València estan obligades a col·laborar amb l'Assessoria Confidencial durant tot el procés d'investigació.

En casos complexos, i quan es jutge necessari o se sol·licite per la majoria dels seus membres, l'Assessoria Confidencial pot acudir a l'ajuda d'experts interns o externs per raó de la matèria per assegurar el millor resultat de la investigació.

Distribució de la càrrega probatòria

D'acord amb el que preveu l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, i en el mateix sentit previst per les lleis processals civils, laborals i administratives, així com per la doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees i del Tribunal Suprem d'Espanya, en aquells procediments en què les al·legacions de la part reclamant es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó del sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual, o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant li correspon, prèviament, l'aportació dels necessaris indicis de discriminació que desencadenen l'apuntada inversió de la càrrega probatòria.

4.3 Elaboració de propostes resultants de l'informe de valoració inicial: Quan acaba la indagació, l'Assessoria Confidencial ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n deriven, que ha de remetre a la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa per a la seua resolució. L'informe ha d'anar acompanyat de les actuacions practicades.

L'emissió de l'informe s'ha de fer sempre amb la cautela indicada respecte al tractament reservat de les denúncies de fets que poden ser constitutius d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

L'informe de valoració de l'Assessoria Confidencial ha de proposar alguna de les alternatives següents:

- A) Arxiu de la denúncia: La proposta d'arxiu de l'expedient que ha provocat la denúncia ha d'estar motivat per algun dels supòsits següents:
 - Desistiment de la persona denunciant (en tot cas i d'ofici, la investigació de la denúncia ha de continuar si es detecten indicis d'assetjament).
 - Falta d'objecte o insuficiència evident d'indicis.
 - Quan de les actuacions prèvies practicades es pot donar per resolt el contingut de la denúncia. L'informe ha de reflectir, si és el cas, l'acord assolit entre les parts.
- B) Si, de l'anàlisi del cas, se'n dedueix la comissió d'alguna altra falta, diferent de l'assetjament sexual o de l'assetjament per raó de sexe, tipificada en la normativa existent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que corresponga.
- C) Indicis clars d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Si, de l'informe, se'n dedueix amb claredat l'existència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i les corresponents mesures correctores de la situació.

La resolució adoptada s'ha de traslladar a la persona objecte d'assetjament, perquè en el termini de **cinc dies naturals** pugua presentar-hi al·legacions en cas de desacord.

En el cas de desacord amb la resolució, aquesta pot ser recorreguda i es pot sol·licitar la intervenció del Comitè d'Assessorament designat a aquest efecte. L'esmentada sol·licitud només pot ser admesa, mitjançant l'aportació de nous elements de judici per part de la persona interessada, degudament motivats, en qualsevol dels supòsits següents:

-Que el desacord tinga base en l'arxiu de la denúncia per falta d'objecte o per insuficiència d'inicis.

-Que la resolució aprecie falta disciplinària diferent de la de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

4.4. Comitè d'Assessorament

La sol·licitud de desacord motiva la constitució en el termini de cinc dies hàbils del Comitè d'Assessorament, la composició del qual figura en els annexos a aquest document.

En el nomenament del Comitè ha de figurar, a més, la persona que entre els seus components ha de fer la instrucció de l'expedient.

El Comitè, reunit per estudiar l'informe de valoració inicial, pot donar per acabada la investigació si no aprecia indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si el Comitè acorda continuar el procediment, aquest ha d'assignar una persona entre els seus membres perquè realitze les actuacions pertinents per demanar la informació complementària que puga haver-n'hi i determinar si s'aprecien o no prou indicis d'assetjament.

A l'acabament de les actuacions, ha d'elaborar un informe de conclusions que ha de presentar al Comitè d'Assessorament perquè, si escau, l'aprove i el tramite. El termini per demanar informació i aprovar l'informe corresponent no pot ser superior a **quinze dies naturals**.

Des de l'inici de l'expedient (considerat des de la denúncia verbal) fins al seu acabament, el termini no pot superar els 45 dies hàbils.

4.5 Informació: Amb caràcter general, les parts implicades han de ser informades de les actuacions o resolucions adoptades. Així mateix, s'ha d'emetre informació estadística anual per a la Unitat d'Igualtat, la qual ha de preservar la intimitat de les persones.

4.6 Dades o testimonis falsos: En el cas que l'informe de valoració de l'Assessoria Confidencial o l'informe de conclusions emès, si és el cas, pel Comitè d'Assessorament, palese que les dades aportades o els testimoniatges són falsos, la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administració pot proposar a l'òrgan competent la incoació del corresponent expedient disciplinari a les persones responsables.

V. Avaluació i seguiment de l'informe de conclusions

La Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa ha de registrar els informes de conclusions i remetre'ls als titulars dels òrgans que tinguen competències per a l'aplicació amb caràcter immediat de les mesures que es proposen als informes ressenyats.

Totes les dades estadístiques dels expedients que se segueixen: els que han estat avaluats com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, els que no han estat admesos a tràmit, els que s'han obert per falsedat de dades o testimonis, han de ser trameses cada sis mesos a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, la qual en portarà el registre, així com als i a les responsables d'Igualtat de les Seccions Sindicals de la Universitat de València.

Correspon a la Mesa Negociadora de la Universitat, amb presència de la Unitat d'Igualtat, informar i negociar sobre les accions d'informació, formació i difusió de les mesures de prevenció de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual a la Universitat de València.

VI. Assegurança.

La Universitat de València constituirà una garantia, a través d'una pòlissa d'assegurança, que cobrisca l'eventual responsabilitat civil en què puguen incórrer les persones que componen l'Assessoria Confidencial o el Comitè d'Assessorament en l'exercici de les seues funcions, així com les persones que integren l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari que, si escau, pugua obrir-se.

VII. Disposició final

Una vegada la Mesa Negociadora de la Universitat haja aprovat aquest protocol, s'ha d'elevat al Consell de Govern perquè el formalitze com a acord d'aquest òrgan. A partir d'aquest moment es disposarà d'un període de tres mesos per a la posada en marxa dels acords adoptats.

VIII. DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Si durant el període de posada en marxa de les condicions previstes en aquest protocol, sobretot de la configuració de la llista de l'Assessoria Confidencial, es produeix alguna denúncia o queixa d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, la Vicegerència de Personal i Organització Administrativa ha de nomenar una Assessoria Confidencial provisional.

En aquesta Assessoria Confidencial provisional hi ha d'estar representada necessàriament, la Unitat d'Igualtat i el Servei de Prevenció de Riscos Laborals. La resta de les persones s'han d'elegir pel seu tipus de formació i experiència més adients al tema que ens ocupa.

Igualment escau, si cal, la intervenció del Comitè d'Assessorament.

Segona

Totes les persones integrants de l'Assessoria Confidencial i del Comitè d'Assessorament deuran acreditar la formació suficient i adequada en la matèria objecte del present protocol. Aquesta acreditació deurà fer-se efectiva en el mateix moment de constitució d'aquests òrgans. El personal d'aquests dos òrgans estarà especialment sotmés a la normativa que contempla l'abstenció i recusació recollides amb caràcter general en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú. Aquest òrgans consultius deuran respectar en qualsevol cas el principi de constitució paritària entre representants institucionals i representants socials. No podran formar part en cap cas d'aquests òrgans aquelles persones que poden haver incorregut en sanció per motius propis del present protocol o aquelles en què estiga en curs algun procés derivat del mateix. No obstant, si haguera alguna sol·licitud abans d'haver prou personal format, es tramitarà l'expedient amb els recursos disponibles en el moment de la presentació de la denúncia.

Tercera

En el termini d'un any, s'ha de presentar al Consell de Govern l'adaptació d'aquest protocol a les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe quan afecten estudiants/es d'aquesta Universitat. Fins al moment de disposar d'aquesta adaptació, s'hi ha d'aplicar analògicament aquest protocol.

Cuarta

Si es demostra que existeix relació entre l'assetjament sexual o per raó de sexe que es denuncia i la possible existència d'assetjament laboral, una vegada reconeguts els indicis es posaran en marxa els protocols que siguen pertinents.

ANNEX I

Assessoria Confidencial

1. Definició: L'assessor o assessora confidencial és la persona que ha de tramitar directament la denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i per tant la persona encarregada de gestionar i tramitar les esmentades queixes o denúncies a la Universitat de València. Assisteix la víctima i la informa sobre les distintes formes d'actuació possibles, d'acord amb el que disposa aquest protocol. La seua identitat i forma d'accés al càrrec s'ha de donar a conèixer a tot el personal dependent de la Universitat de València.

2. Nomenament: L'Assessoria Confidencial de la Universitat de València ha d'estar composta necessàriament per, un membre de la Unitat d'Igualtat, un membre del Servei de Prevenció de Riscos Laborals una persona de la part social designada d'acord amb el protocol que hi establisquen i sempre que reunisquen els requisits que estableix aquest protocol, que actuen en cadascun dels casos. La resta de les persones que integren l'Assessoria Confidencial s'ha d'extraure d'una llista tancada i creada entre persones voluntàries que tinguen els requisits de formació necessaris per a aquest supòsit.

S'ha de procurar que la llista d'assessors i assessores confidencials estiga integrada per persones de les diferents categories de personal existents dependents de la Universitat de València, i d'ambdós sexes. El seu nombre ha de garantir que siguen accessibles, tenint en compte l'estructura, la localització i la dispersió geogràfica.

3. Principis d'actuació

La investigació de la reclamació o denúncia ha de ser desenvolupada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant la denunciant com la persona demandada. El procediment ha de garantir, en tot cas, els drets de la persona reclamant a la seua integritat física i moral, el dret de la persona demandada a la presumpció d'innocència i els drets d'ambdues parts a la seua dignitat i intimitat.

-Quan la víctima hi estiga d'acord, i la naturalesa dels fets denunciats ho aconselle, s'ha d'intentar en primer lloc la resolució informal.

Per a això s'utilitzarà la mediació de la Sindicatura de Greuges de la UV: El procés de mediació de la Sindicatura es realitzarà a la major celeritat, i una vegada finalitzat s'emetrà informe sobre el resultat del mateix, que s'eleva a la Vicegerència de RR-HH- i Organització Administrativa i en el qual es proposarà la solució pactada o si escau la continuació del procediment.

El temps de mediació no es tindrà en compte en el termini total de resolució, en el supòsit de continuïtat del procediment -Són aplicables les causes i motius d'abstenció i recusació que estableix la normativa (art. 28 i 29 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú).

-Tota persona designada està obligada a guardar la màxima confidencialitat en relació amb els casos en què pugui intervenir. No pot transmetre ni divulgar cap informació, durant el procés d'investigació, sobre el contingut de les denúncies o queixes presentades o ja resoltes.

-Els assessors i assessores confidencials no poden patir cap perjudici derivat de l'exercici de les seues funcions.

4. Formació

La Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa, juntament amb el Servei de Formació Permanent, la Unitat d'Igualtat i el Servei de Prevenció, amb la participació de les persones expertes que es considere necessàries, han de dissenyar els continguts formatius que han de rebre les persones que siguen nomenades assessores confidencials, en un període de tres mesos a partir de l'aprovació d'aquest protocol pel Consell de Govern.

El contingut de la formació, que ha de ser eminentment pràctic, ha de versar sobre qüestions d'igualtat entre dones i homes, sobre assetjament sexual i per raó de sexe, sobre aquest protocol i sobre els procediments o instruccions a què s'hi fa referència. La formació també ha d'anar adreçada a l'atenció psicològica a víctimes, a les habilitats comunicatives i a la gestió d'equips humans.

ANNEX II

Comitè d'Assessorament

1. Composició

El Comitè d'Assessorament ha d'estar format per:

- Dues persones nomenades per la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa, que tinguen la condició d'assessores confidencials. Cap d'aquestes persones no pot haver participat en la tramitació de l'expedient.
- Una persona designada per la representació del personal, triada per acord previ amb les organitzacions sindicals que integren la Mesa Negociadora. Sempre que reunisca els requisits de formació que assenyala aquest protocol i no haja participat en la fase anterior. Quan el Comitè ho estime necessari o a petició de la víctima, hi pot assistir una persona experta en matèria d'igualtat i d'assetjament sexual o per raó de sexe designada a aquest efecte.

En la designació de les persones integrants del Comitè s'ha de garantir la distància de parentiu, per afinitat o consanguinitat, i les relacions d'amistat o enemistat manifesta o la relació d'ascendència o dependència funcional o orgànica entre aquestes i les persones implicades en el procediment. La persona del Comitè d'Assessorament afectada queda automàticament invalidada per formar part del procediment i ha de ser substituïda per una altra persona que s'ha de nomenar a aquest efecte.

Totes les persones que componen aquest Comitè estan obligades a guardar la màxima confidencialitat en relació amb els casos en què puguen intervenir. No poden transmetre ni divulgar cap informació, durant el procés d'investigació, sobre el contingut de les denúncies o queixes presentades o ja resoltes.

2. Règim de funcionament del Comitè d'Assessorament

El Comitè d'Assessorament es regeix, quant al seu funcionament, per:

- Les disposicions de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú, relatives al funcionament d'òrgans col·legiats.
- La normativa legal i convencional espanyola en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, que siga aplicable.
- Les directives i recomanacions de la Unió Europea en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, que siguen aplicables.
- Les disposicions contingudes en aquest protocol.
- Les normes de funcionament que acorde el Comitè.

3. Informes de conclusions/recomanacions. L'informe de conclusions i recomanacions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Relació nominal de les persones que integren el Comitè d'Assessorament i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el corresponent codi numèric.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Actuacions prèvies: informe de valoració i proposta de conclusions que haurà elaborat l'Assessoria Confidencial.
- Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels principals fets, etc.

- Informe de conclusions i mesures concretes proposades.
- Identificació d'una data a curt o mitjà termini per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures i de verificació de l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.