

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:

- 1) La Constitució espanyola reconeix com a dret fonamental la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10), la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en sentit ampli (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1.). L'article 35.1. de la Constitució incorpora al seu torn el dret a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.
- 2) 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.
- 3) L'art. 95.2 de la Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic tipifica com a falta molt greu tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- 4) El 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), la Llei 29/1998, de 13 de juliol, Reguladora de la Jurisdicció Contenciosa Administrativa (art. 19.1), la Llei 1/2000, del 7 de gener, d'Enjudiciament Civil (art. 11bis), el 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), el 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), la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (art. 18.9) i l'art. 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

- 5) L'art. 10 dels Estatuts de la Universitat de València, pel que fa a la no-discriminació per raó de sexe, ètnia, naixement, llengua, religió, ideologia o opció sexual i l'exercici de la lliure expressió.
- 6) El I Pla d'Igualtat de la Universitat de València, en aquelles qüestions que puguin 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-ne 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.

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.

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 puguin 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.*

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 tot el personal dependent de la Universitat de València.

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 escaiga per a la protecció de les presumptes víctimes en tot moment, incloses les mesures cautelars que siguin oportunes, i acabar amb l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures sancionadores pertinents.

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 produïsca 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 produïsca 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.

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 pugua 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.

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 dels representants 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.

Els representants sindicals que formen part de les corresponents comissions d'igualtat que es puguin crear, han de rebre informació periòdica 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 dels que hagen intervingut o intervinguen com a part en els procediments. En tot cas, els representants 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 constituït 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 públic 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.
- 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-ne 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 puga 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.

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 pot fer 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 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 cada una de les parts implicades.

-Formació general sobre el contingut del protocol.

-Elaboració d'estadístiques 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 periòdica del funcionament i implantació del protocol.

IV. Procediment d'actuació

4.1 Iniciació del procediment: La unitat responsable de la recepció i tramitació dels escrits en aquesta matèria és la Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa. Aquesta ha de disposar d'una llista de persones que hauran rebut formació en matèria de gènere, o que estan disposades a rebre-la i participar en el procediment. Aquestes persones han de configurar, segons la indicació del Codi Comunitari de Conducta per Combatre l'Assetjament Dexual, 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. Entre els membres de l'Assessoria Confidencial ha de figurar necessàriament un membre de la Sindicatura de Greuges, un membre de la Unitat d'Igualtat i un membre del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Medi Ambient de la Universitat de València. La resta, fins un total de set persones, pot variar entre les persones que tinguen les condicions esmentades anteriorment, segons l'àmbit en què es produïska 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, poden també presentar denúncia els representants sindicals. En tot cas, si la formulació de la denúncia es fa verbalment, després s'ha de ratificar per escrit.

Una vegada efectuada la denúncia davant la Vicegerència de Personal i Organització Administrativa, aquest òrgan, tan aviat com siga possible, 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.
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, pot intervenir amb caràcter voluntari 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, tant de la persona presumptament assetjada, com de la presumptament assetjadora.

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, l'Assessoria Confidencial pot acudir a l'ajuda d'experts interns o externs per assegurar el millor resultat de la investigació.

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 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 pugui 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 realitzi les actuacions pertinents per demanar la informació complementària que pugui haver-hi i determinar si s'aprecien o no nous 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'aproveï 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 fins al seu acabament, el termini no pot superar els 30 dies naturals.

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 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 aplicar les mesures que s'hi proposen.

Totes les dades estadístiques dels expedients que se seguisquen: 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.

Correspon a la Taula Negociadora de la Universitat, amb presència de la Unitat d'Igualtat, informar i, si és el cas, 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. Disposició final

Una vegada la Taula Negociadora de la Universitat haja aprovat aquest protocol, s'ha d'eleva al Consell de Govern perquè el formalitze com a acord d'aquest òrgan. A partir d'aquest moment es disposa de tres mesos per posar en marxa els acords adoptats.

VII. 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 Confidència provisional hi ha d'estar representada necessàriament la Sindicatura de Greuges, 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

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 persones estudiants d'aquesta Universitat. Fins al moment de disposar d'aquesta adaptació, s'hi ha d'aplicar analògicament aquest protocol.

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 Sindicatura de Greuges, un membre de la Unitat d'Igualtat i un membre del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, que actuen en cada un 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

-S'ha de garantir, en tot cas, la presumpció d'innocència de les persones presumptament assetjadores.

-Quan la víctima hi estiga d'acord, s'ha d'intentar en primer lloc la resolució informal.

-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 puga 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 i la Unitat d'Igualtat, 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.

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.
- Un representant del personal, triat per acord previ amb les organitzacions sindicals que integren la Taula Negociadora.

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.

Tots els components d'aquest Comitè estan obligats a guardar la màxima confidencialitat en relació amb els casos en què puguin 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.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSITAT DE VALENCIA.-

Exposición de motivos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define estas conductas en sus artículos 7, 8, 48 y 62. Establece específicamente en su art. 62 y en la Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El 8 de agosto de 2011 se publicó la Resolución de la Secretaria de Estado para la Función Pública por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de Julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su ámbito de aplicación. El presente protocolo se presenta para el eficaz cumplimiento de la legislación en esta materia por parte de esta Universidad, tomando como referencia la reglamentación establecida por el Estado, adaptándola a las peculiares características de nuestra organización.

Al abordar la regulación de este protocolo deben tenerse en consideración las siguientes iniciativas normativas sobre esta materia:

- 1) La Constitución española reconoce como derecho fundamental la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1.). El artículo 35.1. de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- 2) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define estas conductas en sus artículos 7, 8, 48 y 62.
- 3) El art. 95.2 de la Ley 7/2007 del 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 4) El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8), la Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (art. 19.1), la Ley 1/2000 del 7 de Enero de Enjuiciamiento Civil (Art. 11 bis), el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2.e, 54.2, y 95.14), el R.D. Legislativo 2/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (art. 175 y 182), la Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad (art. 18.9) y el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

- 5) El art. 10 de los Estatutos de la Universitat de València, en lo referente a la no discriminación por razón de sexo, etnia, nacimiento, lengua, religión, ideología u opción sexual y el ejercicio de la libre expresión.
- 6) El I Plan de Igualdad de la Universitat de València, en aquellas cuestiones que puedan ser de aplicación a estos supuestos.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas, es necesario establecer una serie de acciones y procedimiento a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible conductas de acoso en la Institución, como para actuar y sancionar éstas en los casos en las que se produzcan.

Por todos estos motivos se plantea el siguiente Protocolo de actuación.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de Valencia

I. Principios generales.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la Universitat de València, declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas que integran la comunidad universitaria, por lo que se rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el contexto de sus actividad laborales y académicas y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir cualquier tipo de manifestación de las mismas.

La Universidad de Valencia en todos sus espacios y a nivel de la dirección de todas sus estructuras, debe procurar un entorno libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como poner todos los medios a su alcance para evitar, prevenir, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principio de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la normativa vigente propone para este tipo de conductas.

En este sentido el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo establece:

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

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el coso 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 a la igualdad de trato entre mujeres y hombres*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos 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 denuncia.”*

II.- Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo general: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universitat de València y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.1.2 Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación a todo el personal dependiente de la Universitat de València.

2.1.3 Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal dependiente de la Universitat de Valencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones y prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.-

2.2. Definiciones:

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso combatirlas. En concreto la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

- **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.
- **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. 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.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona

Delito de acoso sexual: El art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

1.- Quien solicite 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 como tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor o autora de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.-

2.- Si la persona culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio

expreso a tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener, en el ámbito de indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses

3.- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos del apartado 1 y de prisión de seis meses a un año, en los supuestos previstos en el apartado 2.-

2.3 Compromisos institucionales

2.3.1. Con el fin de dar cumplimiento a la normativa y asegurar a todo el personal dependiente de la Universidad de Valencia el disfrute de un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se toman las siguientes medidas:

- Declarar formalmente y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de todas las personas dependientes de la Universitat de València a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración se hará pública y a la misma, deberán adherirse todos los órganos de dirección unipersonales y colegiados de la Institución.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal dependiente.
- Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007 de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico correspondiente a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a las personas y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Estos compromisos serán públicos y comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o sea cual sea su relación jurídica con la institución.

2.3.2 Representación unitaria y sindical de las personas dependientes de la Universitat de Valencia.-

En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de los representantes del personal en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la vigilancia del cumplimiento de la normativa, tareas de sensibilización e información, así como de apoyo de las personas que expresamente lo soliciten.

Las y los representantes sindicales que formen partes de las correspondientes comisiones de igualdad que puedan crearse, recibirán información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de la aplicación de este protocolo y serán informados de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que no contengan datos de carácter personal de quienes hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales tendrán deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que puedan tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En todo caso, todas las personas dependientes de la institución contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa aplicable.

2.4 Criterios generales a los que deben ajustarse la actuación y garantías del procedimiento:

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier persona dependiente de la Universitat de Valencia tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la institución dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso de los hechos que sean denunciados verbalmente, así como todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantiza el tratamiento reservado de la información relativa a situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevará a cabo con la mayor celeridad posible.

- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Garantías del procedimiento:

- Respeto y protección a las personas. Proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el mayor respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante sindical u otro u otra compañera o compañero de su elección, en todo momento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tengan conocimiento. Por ello desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su iniciación y tramitación, asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas supuestamente acosadas y acosadoras.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

III. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o 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 institucional exento de acoso. Las diferentes formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer, o por el contrario, evitar, situaciones o

conductas inadecuadas como las que nos ocupan. Por este motivo las medidas preventivas deben partir de la propia cúpula de la organización e integrarse en aquellas decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Entre medidas estarán las siguientes:

3.1. Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización: El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas dependientes de la Universitat de València. La difusión podrá hacerse a través de:

- Documentos divulgativos que faciliten la información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.

- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo.

- Manuales de acogida.

- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

- Formación general sobre el contenido del protocolo.

- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas mas susceptibles de sufrir este tipo de conductas.

- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Protocolo.

IV. Procedimiento de actuación

4.1. Iniciación del procedimiento: La unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos en esta materia, será la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa. Ésta dispondrá de una lista de personas que hayan recibido formación en materia de género, o que estén dispuestas a recibirla y participar en el procedimiento. Estas personas configurarán, según la indicación del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1997, lo que se denominará “Asesoría Confidencial” y se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas. Entre ellas figurará necesariamente un miembro de la Sindicatura de Greuges, la Unitat d'Igualtat y el servicio de Prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente de la Universitat de València. El resto hasta una total de siete personas, podrá variar entre las

personas que reúnan las condiciones mencionadas anteriormente, según el ámbito en el que se produzca la denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización, podrán también presentarla los o las representantes sindicales. En todo caso si la formulación de la denuncia se hiciera verbalmente deberá después ratificarse por escrito.

Una vez efectuada la denuncia ante la Vicegerencia de Personal y Organización Administrativa, ésta a la mayor brevedad deberá convocar a la Asesoría Confidencial, para que realice el análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, quien podrá:

1.- No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

2.- Resolución informal. En el caso de que a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que aún no fuera constitutiva de calificarla de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que de no actuar podría terminar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación de riesgo y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

3.- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, la Asesoría Confidencial, podrá proponer, en cualquier fase del procedimiento, debidamente motivada la movilidad de las personas y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas.

4.2 Investigación:

Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder una primera valoración del caso. Junto con el nombramiento de la Asesoría Confidencial, se decidirá cuál de sus componentes debe llevar la dirección de la instrucción del expediente, según los casos.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen del procedimiento). Se deberá entrevistar a las personas afectadas —persona presuntamente responsable del acoso y presunta víctima del mismo— y posiblemente algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso la indagación sobre la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la presuntamente acosadora.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrá ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una o un representante sindical u otra u otro acompañante a su elección.

Todas las personas dependientes de la Universitat de Valencia, están obligadas a colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

En casos complejos y cuando se juzgue necesario la Asesoría Confidencial podrá acudir a la ayuda de expertos internos o externos para asegurar el mejor resultado de la investigación.

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial: Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- A) Archivo de la denuncia: Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso)
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- C) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución adoptada se dará traslado a la persona objeto de acoso, para que en el plazo de cinco días naturales pueda presentar alegaciones en caso de estar en desacuerdo con la misma.

En el caso de desacuerdo con la resolución esta podrá ser recurrida y solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud solo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de inicios.
- Que la resolución aprecie falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4.4. Comité de Asesoramiento

La solicitud de desacuerdo motivará la constitución en el plazo de cinco días hábiles del Comité de Asesoramiento, cuya composición figura en los Anexos de este documento.

En el nombramiento del Comité figurará, además la persona que de entre sus componentes debe de hacer la instrucción del expediente.

Reunido el Comité a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si el Comité acuerda continuar el procedimiento, éste asignará a una persona del mismo quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los 30 días naturales.

4.5. Información: Con carácter general, de las actuaciones y / o las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo se emitirá información estadística a la Unitat d'Igualtat, preservando la intimidad de las personas.

4.6 Datos o testimonios falsos: En el caso de que el informe de valoración de la Asesoría Confidencial o el informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administración, podrá proponer al órgano encargado, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones:

La Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa registrará los informes de conclusiones y remitirá los mismos a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Todos los datos estadísticos de los expedientes que se sigan, tanto los evaluados como de acoso sexual o acoso por razón de sexo, los no admitidos a trámite, lo expedientes abiertos por falsedad de datos o testimonios, serán remitidos cada seis meses a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, quien llevará el registro estadístico de los datos.

A la Mesa Negociadora de la Universidad con presencia de la Unitat d'Igualtat, les corresponde informar y en su caso negociar, las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en la Univesitat de Valencia.

VI. Disposición final

Una vez aprobado este protocolo en Mesa Negociadora, se llevará al Consejo de Gobierno para su formalización como Acuerdo del mismo. A partir de ese momento se dispondrán de tres meses para poner en marcha los acuerdos adoptados.

VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Si durante el periodo de puesta en marcha de las condiciones previstas en este protocolo, sobre todo de la configuración de la lista de la Asesoría Confidencial, se produjera algún tipo de denuncia o queja de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Vicegerencia de Personal y Organización Administrativa, nombrará una Asesoría Confidencial provisional.

En esta Asesoría Confidencia provisional, estará presente necesariamente la Sindicatura de Greuges, la Unitat d'Igualtat y el Servei de Prevención de Riesgos Laborales. El resto de las personas se elegirán por su tipo de formación y experiencia más adecuadas al tema que nos ocupa.

Igualmente procederá, de ser necesaria, la intervención del Comité de Asesoramiento.

Segunda

En el plazo de un año, se presentará al Consejo de Gobierno, la adaptación de este protocolo a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo cuando afecten a personas estudiantes de esta Universidad. Hasta el momento de disponer de la adaptación que se menciona, se aplicará analógicamente este protocolo.

ANEXO I

Asesoría Confidencial

1.- Definición: El "Asesor o Asesora Confidencial" son las personas que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo y por tanto las personas encargadas de

gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en la Universitat de València. Asiste e informa a la víctima sobre las distintas formas de actuación posibles, conforme a lo dispuesto en este protocolo. Su identidad y forma de acceso a las mismas se dará a conocer a todo el personal dependiente de la Universitat de València

2. Nombramiento: La Asesoría Confidencial de la Universitat de Valencia, estará compuesta necesariamente por un miembro de la Sindicatura de Greuges, la Unitat d'Igualtat y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que actuarán en cada uno de los casos. El resto de las personas que lo integren deberán extraerse de una lista cerrada y creada entre personas voluntarias que reúnan los requisitos de formación necesarios para estos supuestos.

Se procurará que la lista de Asesores o Asesoras Confidenciales esté integrada por las diferentes categorías de personal existentes dependientes de la Universidad de Valencia, que pertenezca a ambos sexos y su número debe garantizar que sean accesibles, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica

3.- Principios de actuación

-Se garantiza en todo caso, la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

-Cuando la víctima esté de acuerdo se intentará en primer lugar la resolución informal.

-Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (art. 28 y 29 de La Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común).

-Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en los que pueda intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

-Las y los asesores confidenciales no podrá sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

4.- Formación

La Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa, junto con el Servicio de Formación Permanente y la Unitat d'Igualtat y la participación de las personas expertas que se consideren necesarias, diseñarán los contenidos formativos que deben recibir las personas que sean nombradas asesoras confidenciales.

El contenido de la formación, que será eminentemente práctico versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a los que se hace referencia en el mismo. Formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y gestión de equipos humanos.

ANEXO II

Comité de Asesoramiento

1.- Composición.

El Comité de Asesoramiento estará formado por:

- Dos personas nombradas por la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa, que tengan la condición de Asesoras Confidenciales, ninguna de ellas podrá haber participado en la tramitación del expediente.
 - Un representante del personal, elegido previo Acuerdo por aquellas organizaciones Sindicales que integran la Mesa Negociadora
- Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designada al efecto.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta y/o la relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento

Se regirá en su funcionamiento por:

- . Las disposiciones de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de órganos colegiados
- . La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que resulte de aplicación
- . Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que resulten de aplicación
- . Las disposiciones contenidas en el presente protocolo
- . Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones de incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de Asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la mismas
- Actuaciones Previas: informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborados por la Asesoría Confidencial
- Otras actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.