



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

María Ángeles Llorens Montolio, en qualitat de secretària de la Mesa Negociadora de la Universitat de València,

CERTIFIQUE: Que la Mesa Negociadora de la Universitat de València, en sessió ordinària de 22 de juny de 2021, ha pres l'acord següent amb el vot favorable de CCOO, CSIF, STEPV i UGT:

“Aprovació de la proposta de “Protocol de la Universitat de València per a l’actuació i resposta davant l’assetjament sexual per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris”.

I perquè així conste, als efectes oportuns, signe i segelle aquest certificat, amb el vist i plau del president, sense haver-se aprovat l’acta de la sessió de la qual dimana.



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

**PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A
L'ACTUACIÓ I RESPOSTA DAVANT L'ASSETJAMENT
SEXUAL PER RAÓ DE SEXE I ALTRES ASSETJAMENTS
DISCRIMINATORIS**

ÍNDEX

PREÀMBUL	4
I. DISPOSICIONS GENERALS	6
Article 1. Definicions	6
a) Assetjament sexual	6
b) Assetjament per raó de sexe	6
c) Assetjament masclista	6
d) Assetjament per raó d'identitat, expressió de gènere o orientació sexual	7
e) Assetjament per raó d'origen racial, ètnic, cultural o per religió	7
f) Assetjament per raó de discapacitat.....	7
Article 2. Drets i obligacions en les matèries objecte d'aquest Protocol	7
1. Drets de les parts	7
2. Obligacions de la comunitat universitària	8
3. Obligacions dels centres i serveis	8
4. Compromisos institucionals	9
Article 3. Principis generals i garanties d'actuació	9
1. Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades.....	9
2. Confidencialitat	9
3. Celeritat	9
4. Imparcialitat i contradicció	10
5. Salvaguarda de drets	10
6. Prohibició de represàlies.....	10
7. Protecció de dades.....	10
Article 4. Àmbit d'aplicació	10
Article 5. Accions de prevenció i formació.....	11
II. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	12
A. ÒRGANS COMPETENTS I FUNCIONS.....	12
Article 6. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València	12
Article 7. Funcions de la Comissió de Garanties.....	13
Article 8. La comissió especialitzada	13
Article 9. Funcions de la comissió especialitzada	13
Article 10. La síndica o el síndic de Greuges	14
B. ACTUACIONS.....	14

Article 11. Inici del procediment i finestra única enfront de l'assetjament discriminatori	14
Article 12. La via informal de resolució de conflictes.....	15
Article 13. Investigació de fets constitutius de falta.....	17
Article 14. Resolució de la investigació.....	18
III. ATENCIÓ A LA PERSONA AGREUJADA I SEGUIMENT DE CASOS	18
Article 15. Acció de protecció.....	18
Article 16. Òrgan responsable de la protecció de la persona agreujada	18
Article 17. Mesures de protecció i suport.....	19
Article 18. Seguiment de casos	19
DISPOSICIONS ADDICIONALS	20
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA	20
DISPOSICIÓ FINAL	20
ANNEX I: MARC JURÍDIC.....	21

PREÀMBUL

La Universitat de València té com a valors essencials la justícia, la igualtat, la solidaritat, la cooperació, el progrés social i econòmic, la innovació, la sostenibilitat, la transparència i l'excel·lència, i així es reconeix tant en els nostres Estatuts com en el CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE que orienta el comportament en la nostra institució.

Totes les actuacions acadèmiques, laborals, investigadores i personals s'han de dur a terme amb el màxim respecte a la igualtat entre homes i dones, amb independència del col·lectiu universitari al qual pertanguen, la seua orientació sexual, capacitat, identitat i expressió de gènere, ètnia, raça, religió o procedència. Per a això, la Universitat desenvolupa accions de promoció de la igualtat entre homes i dones i d'absència de discriminació; reprova els qui fomenten els tractes sexistes i discriminatoris i proporciona suport i assistència a qui rep agressions discriminatòries.

El dret a l'educació es configura com un dret constitucional, la qual cosa implica que els qui estudien en la nostra Universitat tenen dret a rebre una educació igualitària, respectuosa amb els valors constitucionals, i a no ser objecte de discriminació en l'exercici d'aquest dret.

En aquest marc, la Universitat té l'obligació legal i el compromís de garantir el respecte dels drets i llibertats fonamentals, la igualtat entre dones i homes, la lluita contra l'assetjament sexual, contra l'assetjament per raó de sexe i contra altres assetjaments discriminatoris.

L'assetjament és un comportament que afecta especialment els drets fonamentals de les dones, així com als de les persones que són discriminades per pertànyer a grups o categories socials estigmatitzades. La llibertat, la dignitat, el dret a l'honor, a la imatge, a la intimitat, al secret de les comunicacions i a no patir, en general, tractes degradants o discriminatoris, són drets que es poden veure pertorbats quan es produeixen conductes d'assetjament. L'assetjament sexual i per raó de sexe suposen un atemptat contra la llibertat sexual, la salut, la integritat física o psíquica i la dignitat de la persona en tot cas. Els assetjaments sexistes, LGTBI-fòbics, així com altres assetjaments discriminatoris, constitueixen en si mateixos formes de discriminació contràries al dret i a les normes de la nostra Universitat. El mal de l'assetjament sexual, per raó de sexe o el que es derive d'altres assetjaments discriminatoris, té una dimensió personal i una projecció col·lectiva perquè, encara que es dirigisca a una dona afecta a totes elles, i el dirigit als qui pertanyen a col·lectius socials subalternitzats o inferioritzats afecta a l'estatus de totes les persones que els integren.

En el context social i en l'àmbit relacional universitari moltes de les conductes constitutives d'assetjament encara no es perceben com a lesives. Per això resulta necessari visibilitzar-les i establir mecanismes que permeten, d'una banda, identificar-les i nomenar-les, per traslladar a la comunitat universitària com és d'inacceptable la seua pràctica i, de l'altra, evitar la seua continuïtat, fins i tot mitjançant sanció, així com l'acompanyament i el suport constant de tota mena a les persones agredides. En aquest Protocol es contempla la labor de prevenció mitjançant l'establiment de mesures de formació i sensibilització, perquè són necessàries per a donar a conèixer allò que resulta ofensiu i ha de ser eliminat de la nostra pràctica.

El Consell de Govern va aprovar per acord ACGUV 53/2012, de data 28 de febrer de 2012, el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat de València. No obstant això, ha estat poc utilitzat entre altres raons a causa de la complexitat d'algunes de les seues parts, la no inclusió de l'estudiantat i l'absència de vies informals de resolució de conflictes menors.

Per aquest motiu el III Pla d'Igualtat (2019-2022), aprovat el passat 16 d'abril de 2019 inclou, en la seua acció 15, la previsió d'elaborar un nou instrument de lluita contra l'assetjament: «Aprovació del nou Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i sexista, dotat de caràcter reglamentari i que garanteix a les víctimes de la violència masclista l'assessorament jurídic».

Per la seua banda, el Protocol d'atenció a la identitat i a l'expressió de gènere de la Universitat de València, aprovat per Consell de Govern de 20 de juny de 2019 (ACGUV 138/2019), assenyalava que l'assetjament discriminatori cap al col·lectiu LGTBI+ es tractarà d'acord amb el que s'estableix en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe mentre no existisca una norma específica.

Quant a la discriminació per discapacitat, i en virtut de la Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, és indispensable que la Universitat es dote d'eines adequades per a posar fi a les discriminacions i rescabalar la persona perjudicada.

En conseqüència, el present Protocol conjumina esforços i procediments per a lluitar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris; així mateix, estableix mecanismes de prevenció, atenció i protecció amb la finalitat d'eradicar definitivament tot assetjament discriminatori a la Universitat. Així, i en compliment dels principis i valors de la nostra Universitat, l'objectiu és múltiple: identificar les conductes inapropiades i les seues conseqüències, i intervindre per a proporcionar resposta i suport a les persones agredides, oferir vies alternatives de solució de conflictes lleus i incloure l'estudiantat en el seu àmbit d'aplicació.

I. DISPOSICIONS GENERALS

El present Protocol estableix la base per a lluitar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris que puguen produir-se a la Universitat de València.

Article 1. Definicions

1. A l'efecte del present Protocol, i de conformitat amb la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes s'entén per:

a) Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament verbal o físic 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, hostil, degradant, humiliant 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 es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs, la maternitat o la lactància.

c) Assetjament masclista

Per assetjament masclista s'entén la realització d'actes gestuals, verbals (comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren a les dones), o de qualsevol altra naturalesa que, sense constituir infracció penal o falta greu, suposen, referits a una dona en concret o a les dones en general:

- Comentaris molestos sobre el cos o sobre les capacitats i límits físics. Sobre la seua capacitat intel·lectual o sobre el que una dona ha de fer (o no) o pot fer (o no) segons estereotips sexistes.
- Actituds poc respectuoses de caràcter lleu.
- Bromes molestes, en particular si són reiterades, que les menysvaloren o denigren.
- Interrompre-les, sobretot quan qui ho fa no presenta aquesta conducta quan interactua amb homes.

2. Així mateix, i de conformitat amb la normativa internacional i nacional de referència, s'entén per assetjament discriminatori tot comportament dirigit a una persona per raó d'origen racial o ètnic, religió, discapacitat, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual, que tinga com a objectiu o conseqüència

atemptar contra la dignitat o integritat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Entre altres, constitueixen:

d) **Assetjament por raó d'identitat, expressió de gènere o orientació sexual**

La persecució, la violència física, l'emissió d'acudits o sobrenoms ofensius, l'ús indegut de dades personals, el xantatge emocional i comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren a les persones per la seua identitat, expressió de gènere o orientació sexual.

e) **Assetjament por raó d'origen racial, ètnic, cultural o per religió**

Els comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren les persones per la seua cultura, costums i tradicions o color de pell i faccions; comentaris ofensius i discriminacions manifestades a través de pràctiques com ara evitar el contacte i la proximitat física en determinats espais, l'excés de vigilància cap a determinats grups, mirades escrutadores i ganyotes menyspreadores i burlesques, l'ús reiterat de determinats grups socials com a exemple de conductes delictives, antisocials o estigmatitzades.

f) **Assetjament per raó de discapacitat**

L'expressió de prejudicis capacitistes, la consideració de les persones amb discapacitat com a inferiors; les mostres de paternalisme i altres comportaments basats en estereotips i prejudicis cap a les persones amb discapacitat, les seues experiències o necessitats.

3. A més a més, les represàlies que pogueren adoptar-se pel fet d'haver participat en els procediments objecte d'aquest Protocol constitueixen assetjament discriminatori (assetjament de segon ordre).

Article 2. Drets i obligacions en les matèries objecte d'aquest Protocol

La Universitat de València té l'obligació de prevenir i erradicar els comportaments d'assetjament. L'acció de la Universitat descansa en tres pilars: prevenció, detecció i, si escau, sanció. L'acció sancionadora és l'últim recurs.

1. Drets de les parts

- a) Tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- b) En els procediments objecte d'aquest Protocol, totes dues parts tenen dret, si així ho requereixen, a conèixer l'estat de tramitació del procediment iniciat.
- c) Tota persona que siga part en els procediments objecte d'aquest Protocol pot ser assistida al llarg del procés per una persona acompanyant de la seua elecció. En el cas de personal de la Universitat, pot ser algun o alguna representant sindical de la seua elecció; en el cas d'estudiants, un o una representant estudiantil de la seua elecció.

- d) Tota persona denunciant que haja sol·licitat l'activació d'aquest Protocol, té dret a ser notificada de la resolució adoptada a conseqüència d'aquest.
- e) Les persones agredides tenen dret a rebre el suport i assistència de la Universitat, fins i tot quan s'haja d'iniciar procediment judicial. Aquest acompanyament no implica per part de la Universitat la defensa jurídica de les persones agredides.

2. Obligacions de la comunitat universitària

- a) Totes les persones de la comunitat universitària tenen l'obligació de posar en coneixement del Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i de diversitat, o dels òrgans responsables de qualsevol centre o servei¹ l'existència de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe, o altres assetjaments discriminatoris.
- b) Totes les persones integrants de la comunitat universitària tenen l'obligació de dir la veritat en qualsevol fase de les previstes en aquest Protocol.
- c) Quan es derive de l'informe de valoració l'existència d'una denúncia² falsa o amb mala fe, la Comissió de Garanties enfront de l'assetjament donarà trasllat a la rectora, rector o òrgan en qui haja delegat les competències sobre la iniciació i el seguiment d'expedients disciplinaris de la Universitat de València, per si resulta procedent la incoació del corresponent expedient disciplinari.
- d) Tota persona integrant de la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els procediments oberts en virtut d'aquest Protocol, si és requerida per a això.

3. Obligacions dels centres i serveis

- a) Els centres o serveis que reben comunicacions de fets que puguen ser constitutius d'assetjament regulats en aquest Protocol tenen l'obligació de traslladar-les al Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i de diversitat en un termini màxim de 2 dies hàbils.
- b) Les persones responsables de les unitats universitàries on estiga destinada la persona que haja d'atestar facilitaran la seua col·laboració i asseguraran la confidencialitat. Així mateix, els centres facilitaran als seus o les seues estudiants aquesta col·laboració.

¹ En Centres són responsables les deganes o degans, directors o directores. En Serveis o Unitats de la UV, les persones que dirigeixen aquestes estructures.

² Al llarg d'aquest document s'utilitzaran indistintament els termes "denúncia" o "queixa", per a fer referència a l'escrit que inicie l'activació d'aquest Protocol d'Assetjament. Per això, en cap cas poden confondre's les queixes que es formulen a través d'aquest, amb les previstes en la Bústia de Suggestions, Queixes i Felicitacions de la UV, sent aquesta última una via totalment improcedent per a les denúncies o queixes derivades d'eventuals comportaments discriminatoris.

4. Compromisos institucionals

Amb la finalitat 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 assetjament per raó de sexe, es prenen les mesures següents:

- a) Declarar formalment el rebuig a tota mena d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres assetjaments discriminatoris, en totes les seues formes i modalitats, sense tenir en compte qui n'és la víctima o qui la persona assetjadora, ni la seua situació en l'organització. Cal respectar el dret a la presumpció d'innocència, el dret a la intimitat i a un tracte respectuós i digne per a totes les persones.
- b) Afavorir i promoure tot tipus d'accions dirigides a formar i informar la comunitat universitària de les conductes que resulten inacceptables i que poden ser enteses com a constitutives d'assetjament.
- c) Informar periòdicament el comitè d'empresa o la junta de personal procedent de les dades agregades sobre el nombre de denúncies, les mesures adoptades i el resultat d'aquells casos en què estiga implicat personal de la UV.
- d) Establir un pla de formació inicial i permanent per a les persones que hagen de responsabilitzar-se i/o gestionar les actuacions previstes en aquest Protocol.
- e) Garantir que el tractament de la informació en els procediments oberts a l'empara d'aquest Protocol tinga caràcter reservat i la protecció de la intimitat i dades personals de les persones agreujades o les que denuncien, siguen denunciades o presten testimoniatge.

Article 3. Principis generals i garanties d'actuació

1. Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades

Totes les actuacions tendents a la comprovació i aclariment dels fets denunciats es duran a terme, amb el respecte degut a la dignitat i als drets de totes les persones implicades.

2. Confidencialitat

Les persones responsables de la comprovació i aclariment dels fets denunciats i aquelles que participen en les actuacions derivades d'aquest Protocol hauran de respectar el principi de confidencialitat i el deure de sigil establert en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; per tant, queda prohibit divulgar qualsevol tipus d'informació sobre el contingut de les queixes o denúncies de les quals tinguen coneixement.

3. Celeritat

La tramitació de cada procediment i l'adopció de mesures de protecció es duran a terme amb diligència i celeritat amb l'objectiu d'evitar demores indegudes.

4. Imparcialitat i contradicció

Aquest Protocol obliga els qui substancien el procediment a garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes dues parts. Tota persona serà tractada de manera respectuosa en termes d'igualtat i no discriminació. Totes les persones que intervinguen en el procediment hauran d'actuar de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets.

Respecte a les possibles abstencions i recusacions que es generen, es tindrà en compte el que es preveu en la Llei 40/2015 de règim jurídic del sector públic i en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

5. Salvaguarda de drets

Es protegirà, des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral o acadèmica, a la persona agreujada, i a la denunciante si és persona distinta. S'intervindrà per a impedir que continuen les accions d'assetjament mitjançant l'establiment de les mesures cautelars que es consideren adequades, i s'evitarà la revictimització amb criteris de proporcionalitat i menor onerositat.

6. Prohibició de represàlies

La Universitat perseguirà i sancionarà qualsevol represàlia, coacció, conducta o actitud intimidatòria de qualsevol tipus contra la persona agreujada, i a la denunciante -si és persona distinta- o contra aquelles persones que donen suport al seu testimoniatge al llarg del procés i després d'aquest, a l'efecte del qual la Unitat responsable del seguiment d'aquests casos podrà recaptar tota la informació que resulte necessària per a constatar o documentar l'existència o no d'aquestes represàlies. Si se'n constata l'existència, es comunicarà al Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat per a iniciar l'obertura d'un procediment per assetjament discriminatori segons el que es preveu en l'article 1.3 d'aquest Protocol.

7. Protecció de dades

Les dades que s'utilitzen en aquest procediment són de caràcter personal i es regeixen per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A l'efecte del dret d'accés, s'està al que es disposa en l'article 14 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Article 4. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Protocol és aplicable als assetjaments discriminatoris que s'hi defineixen. I, en el marc de les relacions universitàries:
 - a) A totes les persones que integren la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, personal investigador o de suport a la investigació i estudiantat de la Universitat de València.

- b) A persones desvinculades de la Universitat que foren assetjades durant la seua vinculació per personal universitari encara en actiu, en el termini de 3 anys des de la seua desvinculació.

No obstant això, si la conducta denunciada és constitutiva d'una falta que haja prescrit, es podrà activar, en tot cas, la via informal prevista en l'article 12 d'aquest Protocol.

- c) Quan la persona afectada estiga gaudint d'una estada de mobilitat (beques, ajudes, programes, etc.) fora de la Universitat de València, la Universitat intervindrà, si així se sol·licita, a través de la direcció del servei de la qual depenga aquesta beca o estada.
- d) Quan la persona afectada estiga gaudint d'una estada de mobilitat (beques, ajudes, programes, etc.) a la Universitat de València, s'informarà la seua universitat d'origen de la situació i de les actuacions que s'hagen realitzat.

2. El personal que preste serveis a la Universitat a través de fundacions, empreses externes, contractes de prestació d'obra o serveis o subcontractats per aquella està exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol, sense perjudici que, quan la part denunciada siga personal d'alguna d'aquestes organitzacions, la Universitat pugua recaptar una autorització per a citar-la, als efectes exclusius de possibilitar l'esbrinament dels fets que es preveu en aquest protocol.

Si de l'esbrinament dels fets es dedueix que existeix responsabilitat del personal extern, la Universitat podrà recaptar de l'empresa l'obertura del procediment disciplinari que tinga previst per al seu personal; i sol·licitarà, així mateix, la informació oportuna sobre la resolució del cas.

A aquest efecte, aquest Protocol s'haurà de donar a conèixer a les fundacions i empreses col·laboradores, a les entitats subministradores, així com a les empreses o entitats en les quals l'estudiantat realitze pràctiques.

3. Queda fora de l'àmbit d'actuació d'aquest Protocol l'assetjament laboral, sempre que aquest assetjament no tinga el seu origen en raons sexuals o per raó de sexe.

Article 5. Accions de prevenció i formació

Amb la finalitat d'aconseguir que la Universitat de València siga un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris, es duran a terme les accions següents:

- a) Informar la comunitat universitària de les conductes que resulten inacceptables i que poden ser enteses com a constitutives d'assetjament.
- b) Establir un pla de formació inicial i permanent per als qui hagen de responsabilitzar-se i gestionar les actuacions previstes en aquest Protocol, especialment les persones que integren la Comissió de Garanties i les comissions especialitzades.

- c) Impulsar accions dirigides a visibilitzar i modificar estereotips de gènere i estereotips discriminatoris de qualsevol naturalesa.
- d) Sensibilitzar els òrgans gestors i el conjunt de la comunitat universitària mitjançant la transmissió del missatge que les persones que reben conductes assetjadores no cerquen el perjudici de la institució sinó la reparació del mal que injustament se'ls ha infligit.

II. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

A. ÒRGANS COMPETENTS I FUNCIONS

Article 6. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València

1. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València (d'ara en avant Comissió de Garanties), és l'òrgan competent per a decidir sobre l'activació o no del Protocol i, si escau, per a la resolució dels assumptes regulats en l'article 12.
2. La Comissió de Garanties està composta per:
 - a) Presidència: La persona que ocupe el vicerectorat amb competències en igualtat i diversitat.
 - b) 8 Vocalies:
 - 1 Vocal de la Unitat d'Igualtat
 - 1 Vocal de l'àrea de Discapacitats.
 - 1 Vocal de l'àrea de Diversitats.
 - 1 Vocal de la vicegerència que tinga atribuïdes les competències en matèria de prevenció de riscos laborals.
 - 1 Vocal PDI especialista en dret administratiu designat per la rectora o el rector, a proposta de la presidència de la Comissió de Garanties.
 - 1 Vocal triat pel Consell de Govern entre els seus integrants.
 - 1 Vocal de la representació sindical que designen les seccions sindicals amb representació en la UV.
 - 1 Vocal de representació estudiantil, triat per l'Assemblea General d'Estudiants.
3. La vocalia de la Unitat d'Igualtat actuarà com a Secretaria de la Comissió de Garanties.
4. En casos d'especial dificultat tècnica, la Comissió de Garanties pot recaptar informes de persones expertes en les àrees que es consideren pertinents segons l'objecte de

l'assetjament, i en aquest cas passaran a formar part de la comissió de garanties concreta que les convoque (amb veu, però sense vot).

Article 7. Funcions de la Comissió de Garanties

La Comissió de Garanties té les comeses següents:

1. Analitzar la denúncia per a determinar si es tracta de conductes molestes no susceptibles de falta, fets constitutius de falta disciplinària o bé que puguen donar lloc a fets constitutius de delictes.
2. Designar la comissió especialitzada que haja d'instruir cada cas segons el tipus d'assetjament.
3. Iniciar, quan siga procedent, la via informal de resolució de conflictes i designar la persona encarregada de l'execució en representació de la Comissió.
4. Instar, en el seu cas, l'adopció de mesures de protecció i confidencialitat que procedisquen per a les parts implicades.
5. Elaborar l'informe anual sobre assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris per a la seua incorporació a l'informe que ha de presentar la Sindicatura de Greuges al Claustre cada curs acadèmic, de conformitat amb el que es preveu en l'article 237 apartat e) dels Estatuts de la Universitat de València.

Aquest informe s'elaborarà amb dades estadístiques agregades, a partir de l'informe que ha d'emetre cada comissió especialitzada, el que procedeix de la via informal, el procedent d'empreses i institucions previst en el punt 2 de l'article 4 d'aquest Protocol i el relatiu al seguiment de casos previst en l'article 18.

Article 8. La comissió especialitzada

La comissió especialitzada és l'òrgan competent per a realitzar la indagació dels fets denunciats.

La Comissió de Garanties designarà entre els seus membres aquells que formaran part de la comissió especialitzada en cada cas d'assetjament denunciat.

A aquesta comissió especialitzada s'incorporaran igualment, amb veu i vot, la persona o persones expertes que determine, d'ofici o a petició de la comissió especialitzada, la Comissió de Garanties. El nombre d'integrants de la comissió especialitzada no pot excedir les cinc persones, excepte resolució motivada de la Comissió de Garanties.

Article 9. Funcions de la comissió especialitzada

1. Les funcions de la comissió especialitzada són les següents:
 - a) Indagar els fets denunciats d'acord amb les previsions d'aquest Protocol.
 - b) Finalitzada la fase d'esbrinament, adoptar alguna de les resolucions següents:

- i) En els casos en què procedisca, resoldre sobre l'arxiu de la queixa per desistiment de la persona agreujada o per falta o insuficiència d'indicis.
 - ii) Resoldre sobre la seua improcedència segons l'àmbit d'actuació d'aquest Protocol, i fer saber a l'òrgan competent els casos que, constitutius de falta, no entren en el seu àmbit d'actuació.
 - iii) Proposar a la rectora o al rector, o a l'òrgan en qui haja delegat les competències sobre la iniciació i el seguiment d'expedients disciplinaris, l'obertura d'expedient disciplinari quan es desprenga dels fets comprovats que possiblement s'ha comés una falta lleu, greu o molt greu.
 - iv) Sol·licitar de la Secretaria General que es comuniquen els fets al Ministeri Fiscal, en aquells casos molt greus que puguin ser constitutius de delicte.
- c) Cada comissió especialitzada ha d'emetre un informe breu que resumisca les actuacions realitzades, així com la resolució adoptada en cada cas, que s'enviarà a la Comissió de Garanties als efectes oportuns.
- d) En l'exercici de les seues funcions, d'acord amb l'article 2.2. apartat d), pot sol·licitar la col·laboració de la comunitat universitària, que té l'obligació de prestar.

Article 10. La síndica o el síndic de Greuges

De conformitat amb l'article 234 i següents, dels Estatuts de la Universitat de València, i art. 8 del Reglament d'organització i funcionament de la *Sindicatura Universitària de Greuges*, correspon a la síndica o el síndic de Greuges:

1. Vetlar per les garanties dels drets de les parts implicades i exercir aquesta funció amb independència.
2. Supervisar les actuacions de les comissions especialitzades previstes en l'article 8 d'aquest Protocol si així ho requereix alguna de les parts.
3. Incorporar a l'informe, que anualment presenta al Claustre, la informació proporcionada per la Comissió de Garanties, les comissions especialitzades i les empreses i institucions vinculades a la Universitat de València, a les quals es refereix el punt 2 de l'article 4 del present Protocol; així com la informació del seguiment de casos previst en l'article 18, sempre amb la necessària confidencialitat.

B. ACTUACIONS

Article 11. Inici del procediment i finestra única enfront de l'assetjament discriminatori

1. Qualsevol membre de la comunitat universitària té el dret de denunciar l'assetjament que puga haver experimentat mitjançant la presentació d'un escrit davant qualsevol instància (secretaries de centre, deganats...) o enviant un correu electrònic a la finestra única, gestionada pel Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat:

protocolo.acoso@uv.es o fent ús de qualsevol altre mitjà que puga establir-se i que serà oportunament publicitat (tant en aquest cas darrer cas, com en el de presentació de la denúncia per correu electrònic, el vicerectorat demanarà l'acreditació fefaent de la identitat del remitent i la seua signatura física o electrònica para iniciar la tramitació).

2. L'escrit de queixa ha de contenir:
 - a. Nom i cognoms de la persona denunciant i, en el seu cas, de qui la represente.
 - b. Identificació del mitjà pel qual desitja que es practiquen les notificacions que siguen procedents.
 - c. Fets i raons en què es concreten els fets denunciats.

A la sol·licitud s'ha d'adjuntar tota la documentació que la persona denunciant considere oportuna.

3. Quan un centre o secretaria reba una queixa, haurà de remetre-la a la finestra única contra l'assetjament en un termini màxim de dos dies hàbils .

El Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i/o diversitat portarà un registre de totes les queixes presentades.

4. Qualsevol membre de la comunitat universitària té l'obligació d'informar sobre els casos de possible assetjament mitjançant un escrit a la finestra única enfront de l'assetjament.

Quan la denúncia s'haja presentat per persona diferent de la persona agreujada, la Comissió de Garanties no podrà proposar l'inici d'un expedient d'investigació previst en l'article 13 d'aquest Protocol sense la ratificació dels fets denunciats per la persona afectada. La falta d'aquesta ratificació no impedeix, no obstant això, l'inici d'ofici del procediment informal previst en l'article 12 d'aquest Protocol.

5. L'obertura d'un procediment penal pels mateixos fets determina la suspensió de la tramitació dels procediments previstos en aquest Protocol, sense que, en cap cas, la denunciant perda els drets d'assistència i acompanyament que tinga reconeguts i sense perjudici de reprendre les actuacions suspeses una vegada finalitzat aquell.
6. S'ha de comunicar per escrit a la persona que va denunciar, l'admissió a tràmit o les causes que han motivat la inadmissió de la sol·licitud en un termini de tres dies hàbils des que es prenga l'acord.
7. Quedarà constància documental de totes les actuacions que es realitzen des del moment de presentació de la denúncia.

Article 12. La via informal de resolució de conflictes

1. La via informal de resolució de conflictes (d'ara en avant via informal) s'insta en aquells casos en què els fets constituïsquen conductes poc respectuoses, que es considere que han de cessar de conformitat amb el Codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat i diversitat.

2. La via informal, que per a activar-se ha de comptar amb la conformitat expressa de la persona agreujada (sigués aquesta, o no, la denunciada), és un instrument per a fomentar bones pràctiques que posen fi a conductes poc respectuoses, de manera confidencial, amb el fi d'assegurar un bon ambient de treball o d'estudi a l'entorn de la denunciada. La via informal no pot ser considerada, en cap cas, un procediment de mediació.
3. La persona denunciada serà convocada a una reunió en un termini màxim de set dies hàbils des que la Comissió de Garanties duga a terme la presa de raó. Hauran d'assistir a la reunió la persona designada per la Comissió de Garanties, la Síndica o el Síndic de Greuges (que ha de vetlar per els drets i les garanties aplicables a la persona denunciada) i la persona que ostente la direcció del centre o servei on estudei o treballi la persona convocada, per a informar-la:
 - a) sobre la recepció de la queixa,
 - b) de la importància o transcendència dels fets i la possible responsabilitat si no cessa la seua actuació,
 - c) del sentit i abast limitat d'aquesta via informal, sense que tinga efectes en el seu expedient personal i sense constituir presumpció de veracitat dels fets, i
 - d) sobre la possibilitat de realitzar un seguiment conduent a garantir que no es prenguen represàlies en perjudici de la persona agreujada, ni de la denunciada si és persona distinta.

La comunicació realitzada amb la persona denunciada s'ha de reflectir en una acta.

4. Es contactarà amb la persona agreujada, i amb la denunciada si és persona distinta, per a informar-la dels resultats de l'actuació.
5. Cada via informal genera un expedient que serà custodiat pel Vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i/o diversitat, sense perjudici que la unitat corresponent pugui realitzar-ne el seguiment oportú.

L'acumulació de dos o més casos instats per via informal, relatius a una mateixa persona denunciada, pot generar que la Comissió de Garanties sol·licite a la Rectora o al Rector, o a l'òrgan en qui haja delegat les competències sobre inici i seguiment d'actuacions disciplinàries, la proposta d'obertura del corresponent expedient disciplinari.

6. La Comissió de Garanties, una vegada tractats estadísticament tots els casos que es produïsquen anualment, elaborarà un informe en què es resumiran els fets i les circumstàncies més rellevants i freqüents. Aquest informe es posarà en coneixement del vicerectorat competent en matèria d'igualtat i/o diversitat perquè pugui dur a terme les campanyes adequades sobre la prevenció d'aquesta mena de conductes. Així mateix, aquest informe s'incorporarà al que la Sindicatura de Greuges ha de presentar anualment al Claustre.

Article 13. Investigació de fets constitutius de falta

1. La comissió especialitzada que en cada cas es constituïska recopilarà la informació que estime procedent a l'efecte de valorar els fets denunciats (fase de valoració), d'acord amb les previsions contingudes en l'apartat 2 d'aquest mateix article, dins dels quinze dies hàbils següents comptats a partir de la seua constitució.

Aquest termini es prorrogarà davant la impossibilitat de localitzar les persones implicades per a realitzar les indagacions pertinents, sempre dins del marc de celeritat, i sense perjudici de comunicar a la rectora o rector, o òrgan en qui haja delegat, als efectes oportuns, els retards deguts a la falta de col·laboració de les persones implicades.

D'acord amb la normativa vigent, en aquells procediments en què les al·legacions de la part denunciant es fonamenten en actuacions discriminatòries, 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 indicis de discriminació necessaris que desencadenen l'esmentada inversió de la càrrega de la prova.

2. Fase de valoració

Una vegada admès l'escrit de queixa a tràmit, s'iniciarà la fase de valoració, en la qual es garantirà una audiència imparcial i un tractament just, així com el dret i el deure de confidencialitat de totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguen en el protocol han d'actuar de bona fe en la valoració de la veritat i en l'esclariment dels fets comunicats.

Per a garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, d'ofici o a instàncies de les esmentades persones i amb audiència prèvia d'aquestes, la comissió especialitzada pot proposar motivadament a la Presidència de la Comissió de Garanties, en qualsevol fase del procediment, les actuacions cautelars que considere necessàries. La denegació d'aquestes mesures cautelars, si escau, haurà de ser igualment motivada.

En tot cas, la indagació sobre la sol·licitud de valoració s'ha de desenvolupar amb la màxima celeritat, sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

3. Fase d'elaboració d'informe

Finalitzada la indagació dels fets, la comissió especialitzada elaborarà un informe en el qual s'ha d'arreplegar, almenys, la informació següent:

- a. Els antecedents del cas
- b. Els fets que, després de la valoració, estiguen acreditats
- c. Un resum de les actuacions practicades (entrevistes, presa de dades...)

Article 14. Resolució de la investigació

1. Finalitzada la fase de valoració dels fets i elaborat l'informe, la comissió especialitzada adoptarà alguna de les resolucions previstes en l'apartat b) de l'article 9 d'aquest Protocol.
2. S'emetrà un informe de les actuacions produïdes per a la Comissió de Garanties, a fi que pugua incorporar-se al que la Sindicatura de Greuges presenta anualment al Claustre.
3. Tant la part denunciant com la denunciada seran notificades de la resolució emesa per la comissió especialitzada.
4. En els casos en què procedisca l'obertura d'expedient disciplinari a personal funcionari de la Universitat, l'informe de la comissió especialitzada es considerarà com la informació reservada prèvia prevista en l'article 28 del Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat. Això sense perjudici que qui instruïska l'expedient disciplinari –que s'ha de procurar que tinga formació especialitzada- realitze les actuacions corresponents.
5. En els altres casos en què procedisca l'obertura d'expedient disciplinari (personal laboral o estudiants), l'informe de la comissió especialitzada tindrà la consideració de la informació prèvia contemplada en els punts 1 i 2 de l'article 55 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Igualment, la persona instructora -designada, sempre que siga possible, segons el criteri formatiu de l'apartat anterior- podrà realitzar les actuacions corresponents.

III. ATENCIÓ A LA PERSONA AGREUJADA I SEGUIMENT DE CASOS

Article 15. Acció de protecció

1. La Universitat està obligada a donar una resposta integral enfront de qualsevol denúncia d'assetjament, així com la garantia d'atenció, protecció i orientació a la persona agreujada.
2. En tot cas, la Universitat vetlarà pel respecte del principi de presumpció d'innocència, sense que això impossibilita l'adopció de mesures de protecció a favor de la persona agreujada aplicant els principis de proporcionalitat i menor onerositat.
3. Les mesures de protecció són instruments encaminats a preservar la indemnitat de la denunciant i, en cap cas, constitueixen una sanció ni per a aquesta ni per a la part denunciada.

Article 16. Òrgan responsable de la protecció de la persona agreujada

1. L'òrgan responsable de l'adopció de les mesures de suport integral proporcionades i adequades a la persona agreujada és la rectora o el rector, o el vicerectorat en qui delegue per raó de la seua competència, a proposta de la Comissió de Garanties.

2. Per a la coordinació i execució de les mesures de protecció, l'òrgan responsable haurà de comptar amb el suport directe del servei o unitat de gestió que corresponga en cada cas.
3. Així mateix, quan resulte necessari, l'òrgan responsable haurà de comptar amb la col·laboració del departament de seguretat de la Universitat per a l'adopció de totes les mesures de protecció necessàries. A aquest efecte, el departament de seguretat haurà de coordinar-se amb el servei o unitat que done suport a cada cas concret que es produïska.

Article 17. Mesures de protecció i suport

1. Les mesures s'adoptaran atenent la situació de les persones agreujades, la consideració dels possibles riscos, les circumstàncies del cas i utilitzant al màxim les possibilitats organitzatives de la Universitat.
2. En qualsevol cas, es prendran -si així ho desitja la persona agreujada- les mesures pertinents, entre altres:
 - a) La mobilitat en el lloc de treball o en el grup d'estudis de la part denunciada o de la part agreujada (o denunciant si és persona distinta), per tal de minimitzar l'impacte en la vida professional o acadèmica de les persones agreujades o denunciants.
 - b) Mesures que garantisquen la protecció integral de la salut de la persona afectada fins que estiga completament restablerta, especialment en allò referit al possible mal psicològic, així com la seua seguretat personal en cas de valorar-se un risc sobre aquest tema.
3. Quan les actuacions del Protocol hagen finalitzat, o quan existisquen sentència o resolució disciplinàries fermes, la Universitat podrà adoptar, entre altres, les mesures següents:
 - a) Instar els diferents serveis a examinar amb celeritat i resoldre eficaçment les sol·licituds cursades per la persona agreujada relatives a la seua situació personal, acadèmica i professional dins de l'àmbit d'actuació de la Universitat.
 - b) Adoptar accions d'assessorament a la persona agreujada sobre els seus drets laborals i socials, així com accions de suport en la tramitació conforme a la normativa aplicable.

Article 18. Seguiment de casos

1. El seguiment dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris es fa des del servei o la unitat corresponent segons la naturalesa de l'assetjament de què es tracte (Unitat d'Igualtat, àrea de Diversitats o UVDiscapacitat), en coordinació –en el seu cas- amb el departament de seguretat de la Universitat de València.
2. L'acompanyament a la persona agreujada es realitza, tant si les conseqüències es manifesten immediatament com després de la presentació de la queixa.

3. Els serveis o unitats corresponents han d'elaborar un informe anual en què es detallen les actuacions de suport realitzades: suport del Departament de Seguretat, assessorament psicològic, jurídic, sobre gestions acadèmiques i administratives, etc. dels casos que hagen atès, i els han de reportar a la rectora o al rector (o vicerectora o vicerector competent en la matèria en qui haja delegat) perquè en prenguen coneixement. Així mateix, s'haurà d'enviar aquest informe a la Comissió de Garanties a l'efecte del que es preveu en l'article 7, apartat 5 d'aquest Protocol.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Convenis interuniversitaris

D'acord amb el que s'estableix en l'article 4.1 (apartats c i d) la Universitat pot signar convenis amb altres universitats per a establir actuacions conjuntes en aquesta matèria.

Segona. Revisió d'aquest Protocol

La Universitat revisarà els continguts d'aquest Protocol amb periodicitat bianual mitjançant un procediment d'avaluació que haurà de proposar mesures d'adaptació i millora.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Quan entre en vigor del present Protocol, quedarà derogat el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern de 28 de febrer de 2012 (ACGUV 53/2012).

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Tauler oficial* de la Universitat de València.

València, juny de 2021

ANNEX I: MARC JURÍDIC

A data d'aprovació del present protocol, les normes aplicables que se li apliquen en atenció al col·lectiu afectat són les següents:

1. Normativa comuna a tots els col·lectius

- Constitució espanyola (BOE núm. 311, de 29/12/1978): art. 9; 10; 14; 15; 17; 18; 35.1.
- Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 307, 24/12/2001): art. 46.2; DA 24a.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995: art. 22; 172 ter; 173; 183.ter; 184; 443.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23/03/2007): art.7; 8; 48; 51; 62; DA 6a.
- Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social (BOE, 289, de 03/12/2013).
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (BOE núm. 236, de 02/10/2015).
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8019, de 11/04/2017): art. 25.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI. (DOGV núm. 8436 de 03.12.2018): art. 25.
- Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desenvolupament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI. (DOGV núm. 8884 de 17.08.2020).
- Estatuts de la Universitat de València aprovats per Decret 128/2004, de 30 de juliol, del Consell de la Generalitat (DOGV 3-8-2004) i modificats per Decret 45/2013, de 28 de març de 2013 (DOCV 2-4-2013): art. 10.1; 241 ter;

2. Normativa específica per al personal laboral

- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (BOE núm. 146, de 19 de juny de 1985).
- 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. (BOE núm. 189, de 08/08/2000): art. 8.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24/10/2015): Art. 4.2; 54.2.

3. Normativa específica per a personal funcionari

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE núm. 261, de 31/10/2015): Art. 14; 53.4; 93: 95.2.
- Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'administració de l'estat (BOE núm. 15, de 17/01/1986).
- Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana (DOGV núm. 9065, de 20/04/2021): Arts. 76, 123, 167 a 181 (Cap. X).

4. Normativa específica per a estudiantat

- Decret de 8 de setembre de 1954 pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic, dependents del Ministeri d'Educació Nacional. (BOE núm. 285, de 12/10/1954).
- Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari (BOE núm. 318, de 31 de desembre de 2010): arts. 4; 7; 13; 34; 38.



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

María Ángeles Llorens Montolio, en qualitat de secretària de la Mesa Negociadora de la Universitat de València,

CERTIFIQUE: Que la Mesa Negociadora de la Universitat de València, en sessió ordinària de 22 de juny de 2021, ha pres l'acord següent amb el vot favorable de CCOO, CSIF, UGT i l'abstenció de STEPV:

“Aprovació de l’Oferta Pública d’Ocupació del Personal d’Administració i Serveis per a l’any 2021”.

I perquè així conste, als efectes oportuns, signe i segelle aquest certificat, amb el vist i plau del president, sense haver-se aprovat l’acta de la sessió de la qual dimana.



OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER A L'ANY 2021

1. CONTINGUT DE L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

La Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2021, estableix en el seu article 19 que la incorporació de personal de nou ingrés, amb una relació indefinida dins del sector públic, es regula pels criteris assenyalats en aquest article i està subjecta a una taxa de reposició d'efectius del cent deu per cent en els sectors prioritaris i del cent per cent en els altres sectors.

En l'apartat u 3.l) de l'esmentat article es consideren prioritàries, a l'efecte de la taxa de reposició, les places de personal d'administració i serveis de les Universitats, sempre que les administracions públiques de les quals depenguen autoritzen les convocatòries corresponents.

En compliment del que es preveu en l'apartat u, 8 de l'article 19 de la Llei 11/2020, amb caràcter previ a la present oferta pública d'ocupació, aquesta Universitat va remetre al Ministeri d'Hisenda, a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, una certificació amb el nombre de baixes i altes tingudes en compte en el càlcul de la taxa de reposició, incloses les produïdes per concursos de trasllat a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior.

L'apartat 2.g) de l'article 36 de la Llei 4/2020, de 30 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2021 estableix que, respectant en tot cas les disponibilitats pressupostàries del capítol I dels corresponents pressupostos de despeses, la taxa de reposició es fixa en un cent per cent en els sectors o àmbits d'actuació entre els quals es troben les places de personal d'administració i serveis de les universitats públiques de la Generalitat i centres universitaris dependents, en els termes i condicions establerts en la legislació bàsica en matèria d'oferta pública d'ocupació.

L'esmentat article 36, en el seu apartat 4 estableix que, tant per al càlcul de la taxa de reposició d'efectius com per a l'aprovació i publicació de l'oferta d'ocupació pública i de les consegüents convocatòries de places que s'efectuen, s'està igualment al que estableix la normativa bàsica.

En l'article 19 u.7 de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2021 s'estableix que, per al càlcul de la taxa de reposició d'efectius, el percentatge de taxa màxim autoritzat s'ha d'aplicar sobre la diferència entre el nombre d'empleats i empleades amb caràcter fix que durant l'exercici pressupostari anterior van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats i empleades amb caràcter fixos que s'hagen incorporat en l'exercici esmentat, per qualsevol causa, excepte aquelles o aquells procedents d'ofertes d'ocupació pública, o reingressat des de situacions que no comporten la reserva de llocs de treball. A aquest efecte, es cal computar els cessaments per jubilació, retir, defunció, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de



funcionari o funcionària de carrera o l'extinció del contracte de treball, o en qualsevol altra situació administrativa que no supose la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a l'administració en la qual se cessa. Igualment, s'han de tenir en compte les altes i baixes produïdes pels concursos de trasllats a altres administracions públiques.

No computa per al límit màxim d'aquesta taxa el personal que s'incorpore en execució d'ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors, les places que es convoquen per promoció interna o les places corresponents al personal declarat indefinit no fix per sentència judicial.

Aplicant els criteris continguts en l'article 19 u.7 de la Llei 11/2020 i tenint en compte el que s'estableix en la Disposició transitòria tercera de la de la Llei 4/2020 de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2021, les previsions arreplegades relatives a l'oferta d'ocupació pública per al 2021 han d'adequar-se a les normes que, amb el caràcter de bàsic, s'incloguen en la disposició que, si és el cas, articule la corresponent pròrroga dels pressupostos generals de l'estat i, en tot cas, en la Llei de pressupostos generals de l'estat per al 2021, s'obté aplicant una taxa de reposició del cent deu per cent, una xifra de **56 llocs de treball**.

Les escales en les quals s'ofereixen aquests llocs de treball són: escala de tècnics de gestió, escala tècnica superior d'investigació, escala tècnica superior informàtica, escala tècnica superior de prevenció, escala facultatiu d'arxius, biblioteques i museus, escala tècnica superior de gestió cultural i patrimoni, escala tècnica superior d'assessorament lingüístic, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus, escala tècnica mitja de gestió cultural i patrimoni, escala tècnica bàsica d'investigació, escala tècnica bàsica d'arxius i biblioteques, escala tècnica bàsica d'informàtica, escala tècnica bàsica d'arquitectura i escala auxiliar bàsica de suport administratiu.

Juntament amb aquests llocs pel torn lliure, es publica una oferta de promoció **interna de 28 llocs de treball** que té per objecte contribuir a la consecució d'una major eficàcia en la prestació de la gestió pública i que no computen dins del límit de la taxa de reposició d'efectius. Les escales a convocar per promoció interna són: escala de tècnics de gestió, escala tècnica superior d'informació, escala tècnica superior d'investigació, escala tècnica superior d'informàtica, escala tècnica superior d'assessorament lingüístic, cala facultatiu d'arxius, biblioteques i museus, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus i escala tècnica bàsica d'arxius i biblioteques.

En l'elecció del sistema selectiu pel qual es regirà cadascuna de les convocatòries de les places ofertes (annex I) s'ha aplicat el que es disposa en l'article 65.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

Per a llocs de treball classificats indistintament per a la seua provisió per escales amb diferent grup de titulació, es convocarà un torn especial. Les escales d'aquests llocs són: escala de tècnics de gestió, escala de facultatiu d'arxius i biblioteques i escala de gestió universitària.



2. PERSONES AMB DISCAPACITAT O DIVERSITAT FUNCIONAL

De conformitat amb el que es preveu en l'article 64 de la Llei 4/2021 de la funció pública valenciana, en la present oferta d'ocupació pública s'ha reservat un contingent no inferior al deu per cent de les vacants que s'ha de cobrir per persones amb discapacitat, sempre que superen els processos selectius i acrediten la seua discapacitat a més de la compatibilitat en l'acompliment de les seues funcions.

La reserva del mínim del deu per cent es realitza de manera que, almenys, el tres per cent de les places ofertes siguen cobertes per persones que acrediten discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes siga per a persones que acrediten qualsevol altre tipus de discapacitat.

En les proves selectives s'estableixen, per a les persones amb grau de discapacitat igual o superior al trenta-tres per cent que ho sol·liciten, les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans perquè realitzen la prova, d'acord amb el que disposa l'Ordre PRE/1822/2006, de 9 de juny, per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat.

En cas que alguna de les persones aspirants amb discapacitat es presente pel contingent de reserva, supere els exercicis i no obtinga plaça en el citat contingent, i si la seua puntuació és superior a l'obtinguda per altres aspirants del sistema d'accés general, serà inclosa segons l'ordre de puntuació en el sistema d'accés general.

Es reserven 6 llocs per a persones amb discapacitat que es convocaran en el torn lliure distribuïdes de la manera següent:

- ✓ 1 en l'escala tècnica bàsica d'arxius i biblioteques per oposició i
- ✓ 5 en l'escala auxiliar bàsica de suport administratiu:
 - 3 pel sistema oposició, de les quals 2 són per a persones amb discapacitat física i 1 per a discapacitat intel·lectual o malaltia mental.
 - 2 per al sistema selectiu concurs oposició, 1 per a persones amb discapacitat física i 1 per a discapacitat intel·lectual o malaltia mental.

En el cas que no aprobe cap persona amb discapacitat, s'acumularà al torn general.

De les places convocades per promoció interna, se'n reserven 3 per a persones amb discapacitat de les següents escales en el sistema selectiu d'oposició:

- ✓ En l'escala tècnica bàsica d'arxius i biblioteques es reserva pel sistema d'oposició 1 plaça per a persones amb discapacitat física i 1 per a persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental.
- ✓ En l'escala d'ajudants d'arxius, biblioteques i museus es reserva 1 plaça per a persones amb discapacitat física.



3.- COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS

La composició dels tribunals i els òrgans de selecció s'ajusta al que estableix l'article 60 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

La seua estructura ha d'ajustar-se al Reglament de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern de 2 de febrer de 2021 (ACGUV 11/2021).

En aplicació d'aquest Reglament s'ha de garantir la composició equilibrada del nombre de dones i homes en els tribunals d'aquestes proves selectives.

4. TERMINI PER A LES CONVOCATÒRIES PREVISTES EN L'OFERTA

De conformitat amb el que disposa l'article 70.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el termini màxim per a la convocatòria dels processos selectius previstos en aquesta oferta és de 3 anys, comptats a partir de la publicació de l'oferta en el DOGV.

5. INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

De conformitat amb el que es preveu en el paràgraf segon de l'article 55.1 de la Llei 4/2021 de la funció pública valenciana, s'acompanya a aquesta oferta d'ocupació pública informe d'impacte de gènere (annex II).



Annex I

OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE L'ANY 2021

TORN LLIURE

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total 56^(*)

() En aquest total estan incloses les 6 places reservades en torn lliure per a persones amb discapacitat (10%).*

		SISTEMA SELECTIU		
Escala	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA16	Escala de tècnics de gestió	1		1
FA12	Escala tècnica superior d'investigació	1	1	2
FA11	Escala tècnica superior d'informàtica	1	2	3
FA14	Escala tècnica superior de prevenció	1		1
FA88	Escala facultatiu d'arxius, biblioteques i museus	1		1
FA08	Escala tècnica superior gestió cultural i patrimoni	1		1
FA02	Escala tècnica superior d'assessorament lingüístic.	1		1
Total A1		7	3	10

		SISTEMA SELECTIU		
Escala	GRUP A, SUBGRUP A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB15	Escala gestió universitària	1		1
FB16	Escala tècnica mitjana d'informàtica.	1	2	3
FB17	Escala tècnica mitjana d'investigació.	1		1
FB19	Escala d'ajudant d'arxius, biblioteques i museus.	1	2	3
FB11	Escala tècnica mitjana de gestió cultural i patrimoni	1		1
Total A2		5	4	9



		SISTEMA SELECTIU		
Escola	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC05	Escola tècnica bàsica investigació	3	3	6
FC95	Escola tècnica bàsica d'arxius i biblioteques	3	3	6
FC03	Escola tècnica bàsica d'informàtica	1	1	2
FC01	Escola tècnica bàsica d'arquitectura.	1	0	1
Total C1		8	7	15

		SISTEMA SELECTIU		
Escola	GRUP C, SUBGRUP C2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FD20	Escola auxiliar bàsica de suport administratiu	11	11	22
Total C2		11	11	22



PROMOCIÓ INTERNA

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total: 28^(*)

() En aquest total estan incloses les 3 places reservades en promoció interna per a persones amb discapacitat (10%).*

		SISTEMA SELECTIU		
Escola	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA16	Escola de tècnics de gestió	1		1
FA10	Escola tècnica superior d'informació	1		1
FA12	Escola tècnica superior d'investigació	1		1
FA11	Escola tècnica superior informàtica	2	1	3
FA88	Escola facultatiu d'arxius, biblioteques i museus	1	1	2
FA02	Escola tècnica superior d'assessorament lingüístic.	1		1
Total A1		7	2	9

		SISTEMA SELECTIU		
Escola	GRUP A, SUBGRUP A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB15	Escola de gestió universitària	1	1	2
FB16	Escola tècnica mitjana d'informàtica	2	1	3
FB17	Escola tècnica mitjana d'investigació	1	1	2
FB19	Escola ajudants d'arxius, biblioteques i museus	2	2	4
Total A2		6	5	11

		SISTEMA SELECTIU		
Escola	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC95	Escola tècnica bàsica d'arxius i biblioteques	4	4	8
Total C1		4	4	8



VNIVERSITATIS VALENTINAE



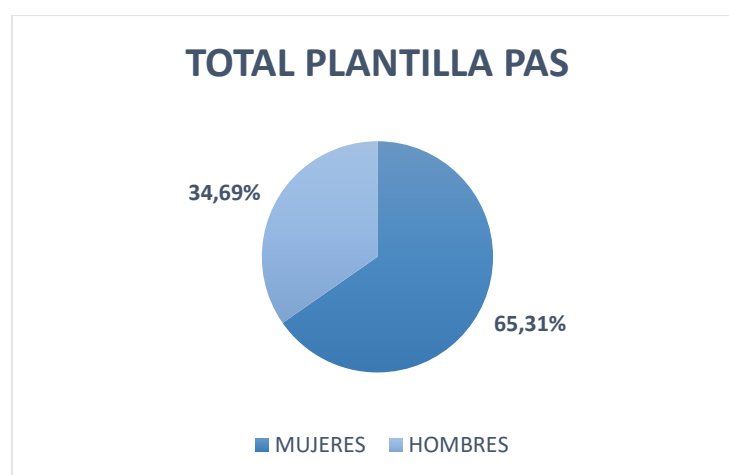
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA PÚBLICO DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE L'ANY 2021.

La Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana estableix en el paràgraf 2n del seu article 55 que “L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere”.

De conformitat amb el que s'estableix en aquest precepte, el present informe d'impacte de gènere, que acompanya a l'Oferta d'Ocupació Pública del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2021, ha de determinar en quina mesura l'aprovació d'aquesta oferta contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta oferta d'ocupació pública ha estat revisada per a eliminar qualsevol terminologia que comporti termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista d'acord amb la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes i amb el que s'estableix en l'III Pla d'Igualtat de la UVEG.

A data de publicació de la OEP 2021, la distribució percentual per sexe en el total de la plantilla de personal d'administració i serveis (1.260 persones) mostra que el percentatge de dones (65,31%) és gairebé doble al d'homes (34,69).

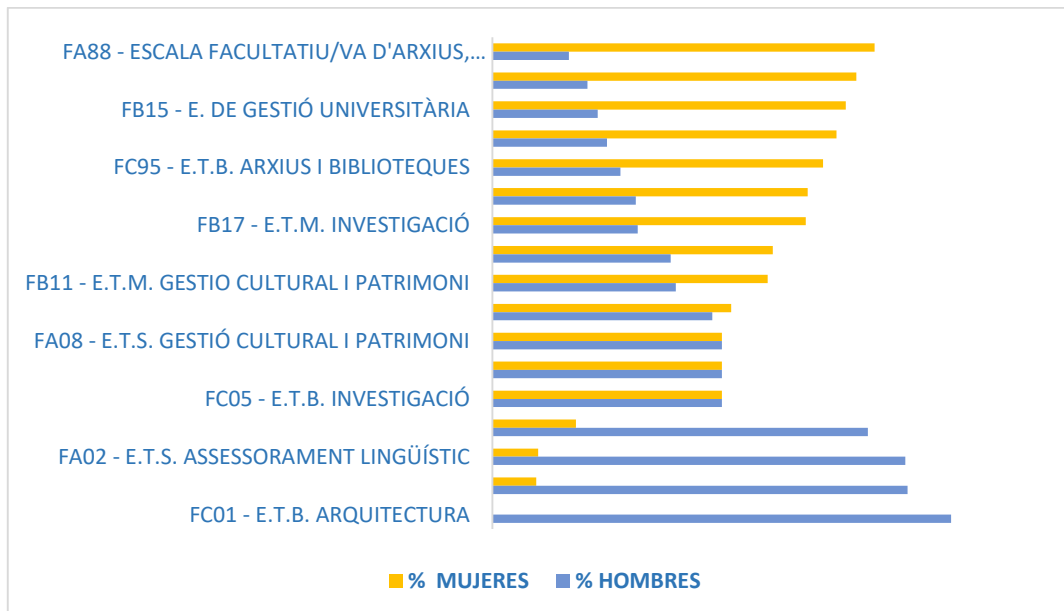


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere.



El col·lectiu del PAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució percentual per sexe en les escales en les quals s'ofereixen les 56 places vacants en la OOP 2021 no és homogènia com es pot observar a continuació:

ESCALA	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	% HOMBRES
FA88 - ESCALA FACULTATIU/VA D'ARXIUS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS	3	15	83,33%	16,67%
FB19 - E. AJUDANTS ARXIUS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS	6	23	79,31%	20,69%
FB15 - E. DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	25	84	77,06%	22,94%
FA14 - E.T.S. PREVENCIÓ	2	6	75,00%	25,00%
FC95 - E.T.B. ARXIUS I BIBLIOTEQUES	12	31	72,09%	27,91%
FA16 - E. DE TECNICS DE GESTIÓ	15	33	68,75%	31,25%
FB17 - E.T.M. INVESTIGACIÓ	13	28	68,29%	31,71%
FA12 - E.T.S. INVESTIGACIÓ	7	11	61,11%	38,89%
FB11 - E.T.M. GESTIO CULTURAL I PATRIMONI	2	3	60,00%	40,00%
FD20 - E.A.B. SUPORT ADMINISTRATIU	23	25	52,08%	47,92%
FA08 - E.T.S. GESTIÓ CULTURAL I PATRIMONI	1	1	50,00%	50,00%
FB16 - E.T.M. INFORMÀTICA	4	4	50,00%	50,00%
FC05 - E.T.B. INVESTIGACIÓ	36	36	50,00%	50,00%
FA11 - E.T.S. INFORMÀTICA	27	6	18,18%	81,82%
FA02 - E.T.S. ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	9	1	10,00%	90,00%
FC03 - E.T.B. INFORMÀTICA	19	2	9,52%	90,48%
FC01 - E.T.B. ARQUITECTURA	1	0	0,00%	100,00%



Gràfica 3.- Distribució de dones i homes per escales objecte de la OPE 2021



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Per tot això esperem que l'impacte de gènere d'aquesta oferta d'ocupació pública en la plantilla de personal d'administració i serveis de la Universitat de València, siga positiu contribuint a la disminució en el desequilibri actual de la plantilla. Especialment en les escales en les quals la asimetria està més accentuada.

A mesura que es vaja executant aquesta oferta d'ocupació pública i es vagen realitzant els impactes inicials i finals de gènere de cadascun dels processos selectius, serà necessari avaluar si els resultats obtinguts s'ajusten a aquestes expectatives.