

# MARÍA ELENA OLMOS ORTEGA, SECRETÀRIA GENERAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA,

**CERTIFIQUE:** Que el Consell de Govern de 29 de juny de 2021, reunit en sessió ordinària, mitjançant videoconferència, va prendre l'acord següent:

ACGUV 180/2021. "Aprovar el Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris", els textos del qual en valencià i castellà s'adjunten com a annex.

I perquè així conste i tinga els efectes que corresponga, signe i segelle aquest certificat, sense haver-se aprovat l'acta de la qual dimana.

Vist i plau La rectora,

Mª Vicenta Mestre Escrivá



# PROTOCOLO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PARA LA ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS ACOSOS DISCRIMINATORIOS

# PROCESO DE APROBACIÓN Y VIGENCIA

- Aprobado por acuerdo del CG 180/2021 de 29 de junio
- Publicado en el tablón de anuncios el 12 de julio de 2021
- Entra en vigor el 13 de julio de 2021

# ÍNDICE

7	REÁME	3ULO	4	
	DIS	POSICIONES GENERALES	6	
	Artícu	lo 1. Definiciones	6	
	a)	Acoso sexual	6	
	b)	Acoso por razón de sexo	6	
	c)	Acoso machista	6	
	d)	Acoso por razón de identidad o expresión de género u orientación sexual	7	
	e)	Acoso por razón de origen racial, étnico, cultural o por religión	7	
	f)	Acoso por razón de discapacidad	7	
	Artícu	lo 2. Derechos y obligaciones en las materias objeto de este Protocolo	7	
	1. D	erechos de las partes	7	
	2.0	bligaciones de la comunidad universitaria	8	
	3. O	bligaciones de los centros y servicios	8	
	4. C	ompromisos institucionales	9	
	Artícu	Artículo 3. Principios generales y garantías de actuación		
	1.	Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas	9	
	2.	Confidencialidad	9	
	3.	Celeridad	. 10	
	4.	Imparcialidad y contradicción	. 10	
	5.	Salvaguarda de derechos	. 10	
	6.	Prohibición de represalias	. 10	
	7.	Protección de datos	. 10	
	Artícu	lo 4. Ámbito de aplicación	. 11	
	Artícu	lo 5. Acciones de prevención y formación	. 11	
ı.	PRO	OCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	. 12	
	A. Ć	RGANOS COMPETENTES Y FUNCIONES	. 12	
	Artícu	lo 6. La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València	. 12	
	Artícu	lo 7. Funciones de la Comisión de Garantías	. 13	
	Artícu	lo 8. La comisión especializada	. 13	
	Artícu	lo 9. Funciones de la comisión especializada	. 14	
	Artícu	lo 10. La Síndica o el Síndic de Greuges	. 14	
	B. ACT	TUACIONES	. 15	
	Artícu	lo 11. Inicio del procedimiento y ventanilla única frente al acoso discriminatorio	15	

Artículo 12. La vía informal de resolución de conflictos	16	
Artículo 13. Investigación de hechos constitutivos de falta	17	
Artículo 14. Resolución de la investigación	18	
III. ATENCIÓN A LA PERSONA AGRAVIADA Y SEGUIMIENTO DE CA	ASOS18	
Artículo 15. Acción de protección	18	
Artículo 16. Órgano responsable de la protección de la persona agr	aviada19	
Artículo 17. Medidas de protección y apoyo	19	
Artículo 18. Seguimiento de casos	19	
DISPOSICIONES ADICIONALES		
DISPOSICIÓN DEROGATORIA		
DISPOSICIÓN FINAL		
ANEXO I: MARCO IURÍDICO		

#### **PREÁMBULO**

La Universitat de València tiene como valores esenciales la justicia, la igualdad, la solidaridad, la cooperación, el progreso social y económico, la innovación, la sostenibilidad, la transparencia y la excelencia, y así se reconoce tanto en nuestros Estatutos como en el CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO que orienta el comportamiento en nuestra institución.

Todas las actuaciones académicas, laborales, investigadoras y personales se deben llevar a cabo con el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, con independencia del colectivo universitario al que pertenezcan, su orientación sexual, capacidad, identidad y expresión de género, etnia, raza, religión o procedencia. Para ello, la Universitat desarrolla acciones de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y de ausencia de discriminación; reprueba a quienes fomenten los tratos sexistas y discriminatorios; y proporciona apoyo y asistencia a quienes reciban agresiones discriminatorias.

El derecho a la educación se configura como un derecho constitucional, lo que implica que quienes estudian en nuestra Universitat tienen derecho a recibir una educación igualitaria, respetuosa de los valores constitucionales, y a no ser objeto de discriminación en el ejercicio de ese derecho.

En este marco, la Universitat tiene la obligación legal y el compromiso de garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y contra otros acosos discriminatorios.

El acoso es un comportamiento que afecta especialmente a los derechos fundamentales de las mujeres, así como a los de las personas que son discriminadas por pertenecer a grupos o categorías sociales estigmatizadas. La libertad, la dignidad, el derecho al honor, a la imagen, a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a no sufrir en general, tratos degradantes o discriminatorios, son derechos que se pueden ver perturbados, cuando se producen conductas de acoso. El acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado contra la libertad sexual, la salud o la integridad física o psíquica y la dignidad de la persona. Los acosos sexistas, LGTBI-fóbicos, así como otros acosos discriminatorios, constituyen en sí mismos formas de discriminación contrarias a derecho y a las normas de nuestra Universitat. El daño del acoso sexual, por razón de sexo o el que se derive de otros acosos discriminatorios, tiene una dimensión personal y una proyección colectiva pues, aunque se dirija a una mujer afecta a todas ellas, y el dirigido a quienes pertenecen a colectivos sociales subalternizados o inferiorizados afecta al estatus de todas las personas que los integran.

En el contexto social y en el ámbito relacional universitario muchas de las conductas constitutivas de acoso todavía no se perciben como lesivas. Por ello resulta necesario visibilizarlas y establecer mecanismos que permitan, por un lado, identificarlas y nombrarlas, trasladando a la comunidad universitaria lo inaceptable de su práctica y, por otro, evitar su continuidad, incluso mediante sanción y acompañando y proporcionando siempre apoyo de todo tipo a las personas agredidas. La labor de prevención a través del establecimiento de medidas de formación y sensibilización se contemplan en este Protocolo, pues son necesarias para dar a conocer lo que resulta ofensivo y debe ser eliminado de nuestra práctica.

El Consejo de Gobierno aprobó por acuerdo ACGUV 53/2012 de fecha 28 de febrero de 2012, el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València. Sin embargo, su utilización ha sido escasa entre otras razones debido a la complejidad de algunas de sus partes, a la no inclusión del estudiantado y a la ausencia de vías informales de resolución de conflictos menores.

Por dicho motivo, el III Plan de Igualdad (2019-2022) aprobado el pasado 16 de abril de 2019 incluye, en su acción 15, la previsión de elaborar un nuevo instrumento de lucha contra el acoso: "Aprobación del nuevo Protocolo de Acoso sexual, por razón de sexo y sexista, dándole carácter reglamentario y garantizar a las víctimas de la violencia machista el asesoramiento jurídico".

Por su parte, el Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género de la Universitat de València, aprobado por Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2019 (ACGUV 138/2019), señala que el acoso discriminatorio hacia el colectivo LGTBI+ será tratado de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo mientras no exista una norma específica.

En cuanto a la discriminación por discapacidad, y en virtud del Real decreto legislativo 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, es indispensable que la Universitat se dote de herramientas adecuadas para poner fin a las discriminaciones y resarcir del daño a la persona perjudicada.

En consecuencia, el presente Protocolo aúna esfuerzos y procedimientos para luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios estableciendo mecanismos de prevención, atención y protección con el fin de erradicar definitivamente todo acoso discriminatorio en la Universitat. Así, y en cumplimiento de los principios y valores de nuestra Universitat, el objetivo es múltiple: identificar las conductas inapropiadas y sus consecuencias, e intervenir para proporcionar respuesta y apoyo a las personas agredidas, ofrecer vías alternativas de solución de conflictos leves, así como incluir al estudiantado en su ámbito de aplicación.

#### I. DISPOSICIONES GENERALES

El presente Protocolo establece la base para luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios que puedan darse en la Universitat de València.

#### Artículo 1. Definiciones

1. A los efectos del presente Protocolo, y de conformidad con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se entenderá por:

#### a) Acoso sexual

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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### b) Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento verbal o físico 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, hostil, degradante, humillante 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.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia.

#### c) Acoso machista

Se entenderá por tal la realización de actos gestuales, verbales (comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las mujeres), o de cualquier otra naturaleza que, sin constituir infracción penal o falta grave, supongan, referidos a una mujer en concreto o a las mujeres en general:

- Comentarios molestos sobre el cuerpo o sobre sus capacidades y límites físicos, o sobre su capacidad intelectual o sobre lo que una mujer debe (o no) o puede (o no) hacer de conformidad con estereotipos sexistas.
- Actitudes poco respetuosas de carácter leve.
- Bromas molestas, en particular si son reiteradas, que las minusvaloren o denigren.
- Interrumpirlas, sobre todo cuando quien lo hace no presenta esa conducta cuando interactúa con varones.
- 2. Asimismo, y de conformidad con la normativa internacional y nacional de referencia, se entenderá por acoso discriminatorio todo comportamiento dirigido a una persona por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, identidad o expresión de género,

desarrollo sexual u orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad o integridad de ésta y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

# Entre otras, constituyen:

# d) Acoso por razón de identidad o expresión de género u orientación sexual

La persecución, violencia física, emisión de chistes o apodos ofensivos, uso indebido de datos personales, el chantaje emocional y comentarios que ridiculizan, desprecian o infravaloran a las personas por su identidad, expresión de género u orientación sexual.

# e) Acoso por razón de origen racial, étnico, cultural o por religión

Los comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las personas por su cultura, costumbres y tradiciones o color de piel y/o facciones; comentarios ofensivos y discriminaciones manifestadas a través de prácticas tales como evitar el contacto y la proximidad física en determinados espacios, el exceso de vigilancia hacia determinados grupos, miradas escrutadoras y muecas despreciativas y burlescas, el uso reiterado de determinados grupos sociales como ejemplo de conductas delictivas, antisociales o estigmatizadas.

# f) Acoso por razón de discapacidad

La expresión de prejuicios capacitistas, la consideración de las personas con discapacidad como inferiores; las muestras de paternalismo y otros comportamientos basados en estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, sus experiencias o necesidades.

3. Constituye además acoso discriminatorio las represalias que pudieran adoptarse por el hecho de haber participado en los procedimientos objeto de este protocolo (acoso de segundo orden).

#### Artículo 2. Derechos y obligaciones en las materias objeto de este Protocolo

La Universitat de València tiene la obligación de prevenir y erradicar los comportamientos de acoso. La acción de la Universitat descansa en tres pilares: prevención, detección y, en su caso, sanción; siendo la acción sancionadora el último recurso.

#### 1. Derechos de las partes

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- b) En los procedimientos objeto de este Protocolo, ambas partes tienen derecho, si así lo requieren, a conocer el estado de tramitación del procedimiento iniciado.
- c) Toda persona parte en los procedimientos objeto de este protocolo podrá ser asistida a lo largo del mismo por una persona acompañante de su elección. En el caso

- de personal de la Universitat, podrá ser un/una representante sindical de su elección; en el caso de estudiantes, un/a representante estudiantil de su elección.
- d) Toda persona denunciante que haya solicitado la activación de este Protocolo, tiene derecho a ser notificada de la resolución adoptada como consecuencia del mismo.
- e) Las personas agraviadas tienen derecho a recibir el apoyo y asistencia de la Universitat, incluso cuando se deba iniciar procedimiento judicial. Dicho acompañamiento no implica por parte de la Universidad la defensa jurídica de las personas agraviadas.

# 2. Obligaciones de la comunidad universitaria

- a) Todas las personas de la comunidad universitaria tienen la obligación de poner en conocimiento del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y de diversidad, o de los órganos responsables de cualquier centro o servicio¹ la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, u otros acosos discriminatorios.
- b) Todas las personas integrantes de la comunidad universitaria tienen la obligación de decir la verdad en cualquier fase de las previstas en este Protocolo.
- c) Cuando del informe de valoración se derive la existencia de una denuncia² falsa y/o con mala fe, la Comisión de Garantías frente al acoso dará traslado a la rectora o rector u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre la iniciación y el seguimiento de expedientes disciplinarios de la Universitat de València por si resultara procedente la incoación del correspondiente expediente disciplinario.
- d) Toda persona integrante de la comunidad universitaria tiene la obligación de colaborar en los procedimientos abiertos en virtud de este Protocolo, si es requerida para ello.

#### 3. Obligaciones de los centros y servicios

- a) Los centros o servicios que reciban comunicaciones de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso regulados en este Protocolo tienen la obligación de trasladarlos al vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y de diversidad en un plazo máximo de 2 días hábiles.
- b) Las personas responsables de las unidades universitarias donde tuviera destino la persona que deba testificar facilitarán su colaboración asegurando la

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> En Centros son responsables las decanas o decanos, directores o directoras. En Servicios o Unidades de la UV, las personas que dirigen dichas estructuras.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> A lo largo de este documento se utilizarán indistintamente los términos "denuncia" o "queja", para hacer referencia al escrito que inicie la activación del Protocolo de Acoso. Por ello, en ningún caso pueden confundirse las quejas que se formulen a través del mismo, con las previstas en la Bústia de Suggeriments, Queixes i Felicitacions de la UV, siendo esta última una vía totalmente improcedente para las denuncias o quejas derivadas de eventuales comportamientos discriminatorios.

confidencialidad. Asimismo, los centros facilitarán a sus estudiantes dicha colaboración.

# 4. Compromisos institucionales

Con el fin de cumplir la normativa y asegurar a todo el personal dependiente de la Universitat de València el goce de un entorno en 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:

- a) Declarar formalmente el rechazo a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otros acosos discriminatorios, en todas sus formas y modalidades, sin tener en cuenta quien sea su víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización; respetando el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a la intimidad y a un trato respetuoso y digno para todas las personas.
- b) Favorecer y promover todo tipo de acciones dirigidas a formar e informar a la comunidad universitaria de las conductas que resultan inaceptables y que puedan ser entendidas como constitutivas de acoso.
- c) Informar periódicamente, al Comité de Empresa o a la Junta de Personal procedente, de los datos agregados sobre el número de denuncias, las medidas adoptadas y el resultado de aquellos casos en que esté implicado personal de la UV.
- d) Establecer un plan de formación inicial y permanente para las personas que hayan de responsabilizarse y/o gestionar las actuaciones previstas en este Protocolo.
- e) Garantizar que el tratamiento de la información en los procedimientos abiertos al amparo de este Protocolo tenga carácter reservado y la protección de la intimidad y datos personales de las personas agraviadas o las que denuncien, sean denunciadas o que presten testimonio.

#### Artículo 3. Principios generales y garantías de actuación

# 1. Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas

Todas las actuaciones tendentes a la comprobación y aclaración de los hechos denunciados se llevarán a cabo con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

#### 2. Confidencialidad

Las personas responsables de la comprobación y aclaración de los hechos denunciados y quienes participen en las actuaciones derivadas de este Protocolo deberán respetar el principio de confidencialidad y el deber de sigilo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, quedando por tanto prohibido divulgar cualquier tipo de información sobre el contenido de las quejas o denuncias de las que tengan conocimiento.

#### 3. Celeridad

La tramitación de cada procedimiento y la adopción de medidas de protección se llevarán a cabo con la debida diligencia y celeridad, evitando demoras indebidas.

# 4. Imparcialidad y contradicción

Este Protocolo obliga a quienes sustancien el procedimiento a garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para ambas partes. Toda persona será tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

Respecto a las posibles abstenciones y recusaciones que se generen se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

# 5. Salvaguarda de derechos

Se protegerá a la persona agraviada, y a la denunciante si es persona distinta, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica. Se intervendrá para impedir que continúen las acciones de acoso mediante el establecimiento de las medidas cautelares que se consideren adecuadas, evitando la revictimización con criterios de proporcionalidad y menor onerosidad.

#### 6. Prohibición de represalias

La Universitat perseguirá y sancionará cualquier represalia, coacción, conducta o actitud intimidatoria de cualquier tipo, contra la persona agraviada, contra la denunciante -si es persona distinta- o contra aquellas personas que apoyen su testimonio a lo largo del proceso y después de este, a cuyo efecto la Unidad responsable del seguimiento de estos casos podrá recabar toda la información que resulte necesaria para constatar o documentar la existencia o no de dichas represalias. Si se constatara la existencia de las mismas, se comunicará al vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y diversidad para iniciar la apertura de un procedimiento por acoso discriminatorio según lo previsto en el artículo 1. 3 de este Protocolo.

#### 7. Protección de datos

Los datos que en este procedimiento se utilicen son de carácter personal y se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A efectos del derecho de acceso, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

# Artículo 4. Ámbito de aplicación

- 1. Este Protocolo será de aplicación a los acosos discriminatorios que se definen en él. Y, en el marco de las relaciones universitarias:
  - a) A todas las personas que integran la comunidad universitaria: personal docente e investigador, personal de administración y servicios, personal investigador o de apoyo a la investigación y estudiantado de la Universitat de València.
  - b) A personas desvinculadas de la Universitat que sufrieran acoso durante su vinculación por parte de personal universitario todavía en activo, en el plazo de 3 años desde su desvinculación.
    - No obstante, si la conducta denunciada fuera constitutiva de una falta que hubiera prescrito, se podrá activar, en todo caso, la vía informal prevista en el artículo 12 de este Protocolo.
  - c) Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad (becas, ayudas, programas, etc.) fuera de la Universitat de València, la Universitat intervendrá, si así se solicita, a través de la jefatura del servicio de la que dependa dicha beca o estancia.
  - d) Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad (becas, ayudas, programas, etc.) en la Universitat de València, se informará a su Universidad de origen de la situación y de las actuaciones que se hubieran realizado.
- 2. El personal que preste servicios en la Universitat a través de fundaciones, empresas externas, contratos de prestación de obra o servicios o subcontratados por aquellas, está excluido del ámbito de aplicación de este Protocolo, sin perjuicio de que, cuando la parte denunciada sea personal de alguna de dichas organizaciones, la Universitat pueda recabar una autorización para citarla, a los exclusivos efectos de posibilitar la averiguación de los hechos prevista en este protocolo.
  - Si de la averiguación de los hechos se deduce que existe responsabilidad del personal externo, la Universitat podrá recabar de la empresa la apertura del procedimiento disciplinario que tenga previsto para su personal; y solicitará, así mismo, la información oportuna sobre la resolución del caso.
  - A este fin este Protocolo se dará a conocer a las Fundaciones y empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras, así como a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice prácticas.
- 3. Queda fuera del ámbito de actuación de este protocolo el acoso laboral, siempre que dicho acoso no tuviera su origen en razones sexuales o por razón de sexo.

#### Artículo 5. Acciones de prevención y formación

Con el fin de conseguir que la Universitat de València sea un espacio libre de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- a) Informar a la comunidad universitaria de las conductas que resultan inaceptables y que pueden ser entendidas como constitutivas de acoso.
- b) Establecer un plan de formación inicial y permanente para quienes hayan de responsabilizarse y/o gestionar las actuaciones previstas en este Protocolo, en especial a quienes integren la Comisión de Garantías y las Comisiones Especializadas.
- c) Impulsar acciones dirigidas a visibilizar y modificar estereotipos de género y estereotipos discriminatorios de cualquier naturaleza.
- d) Sensibilizar a órganos gestores y al conjunto de la comunidad universitaria trasmitiendo el mensaje de que las personas que reciben conductas acosadoras no buscan el perjuicio de la institución sino la reparación del daño que injustamente se les ha originado.

# II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

# A. ÓRGANOS COMPETENTES Y FUNCIONES

#### Artículo 6. La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València

- La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València (en adelante Comisión de Garantías), es el órgano competente para decidir sobre la activación o no del Protocolo y, en su caso, para la resolución de los asuntos regulados en el artículo 12.
- 2. La Comisión de Garantías estará compuesta por:
  - a) Presidencia: La persona que ocupe el vicerrectorado con competencias en Igualdad y Diversidad.
  - b) 8 Vocalías:
    - 1 Vocal de la Unitat d'Igualtat
    - ¬ 1 Vocal del área del área de Discapacitats
    - ¬ 1 Vocal del área de Diversitats
    - 1 Vocal de la vicegerencia que tenga atribuidas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales.
    - 1 Vocal PDI especialista en derecho administrativo designado por la rectora o rector, a propuesta de la presidencia de la Comisión de Garantías.
    - 1 Vocal elegido por el Consejo de Gobierno de entre sus integrantes.
    - 1 Vocal de la representación sindical que designarán las secciones sindicales con representación en la UV.

- 1 Vocal de representación estudiantil, elegido por la Asamblea General de Estudiantes.
- 3. La Vocalía de la Unitat d'Igualtat actuará como Secretaria de la Comisión de Garantías.
- 4. En casos de especial dificultad técnica la Comisión de Garantías podrá recabar informes de personas expertas en las áreas que se considere pertinente según el objeto del acoso, en cuyo caso pasarán a formar parte de la concreta Comisión de Garantías que las convoque (con voz, pero sin voto).

#### Artículo 7. Funciones de la Comisión de Garantías

La Comisión de Garantías tendrá los siguientes cometidos:

- Analizar la denuncia para determinar si se trata de conductas molestas no susceptibles de falta, hechos constitutivos de falta disciplinaria o bien que pudieran dar lugar a hechos constitutivos de delito.
- 2. Designar a la comisión especializada que deba instruir cada caso según el tipo de acoso.
- 3. Iniciar, cuando proceda, la vía informal de resolución de conflictos y designar a la persona encargada de su ejecución en representación de la Comisión.
- 4. Instar, en su caso, la adopción de medidas de protección y confidencialidad que procedan para las partes implicadas.
- 5. Elaborar el informe anual sobre acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios para su incorporación al informe que ha de presentar la Sindicatura de Greuges al Claustro cada curso académico, de conformidad con lo previsto en el artículo 237 apartado e) de los Estatutos de la Universitat de València.
  - Dicho informe se elaborará, con datos estadísticos agregados, a partir del informe que ha de emitir cada comisión especializada, el que procede de la vía informal, el procedente de empresas e instituciones previsto en el punto 2 del artículo 4 de este Protocolo y el relativo al seguimiento de casos previsto en el artículo 18 del mismo.

# Artículo 8. La comisión especializada

La comisión especializada es el órgano competente para realizar la indagación de los hechos denunciados.

La comisión especializada se integrará, para cada caso de acoso denunciado, por las personas que designe, de entre sus miembros, la Comisión de Garantías.

A esta comisión especializada se incorporarán igualmente con voz y voto, la/s persona/s experta/s que determine, de oficio o a petición de la comisión especializada, la Comisión de Garantías. El número de integrantes de la comisión especializada no podrá exceder de cinco personas, salvo resolución motivada de la Comisión de Garantías.

# Artículo 9. Funciones de la comisión especializada

- 1. Las funciones de la comisión especializada son las siguientes:
  - a) Indagar los hechos denunciados de acuerdo con las previsiones de este Protocolo.
  - b) Finalizada la fase de averiguación, adoptará alguna de las siguientes resoluciones:
    - i) En los casos en que proceda, resolver sobre el archivo de la queja por desistimiento de la persona agraviada o por falta o insuficiencia de indicios.
    - ii) Resolver sobre su improcedencia según el ámbito de actuación de este Protocolo, poniendo en conocimiento del órgano competente los casos que, siendo constitutivos de falta, no entren en su ámbito de actuación.
    - iii) Proponer a la rectora o al rector, u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre la iniciación y el seguimiento de expedientes disciplinarios, la apertura de expediente disciplinario cuando de los hechos comprobados se desprenda la posible comisión de una falta leve, grave o muy grave.
    - iv) Solicitar de la Secretaría General la puesta en conocimiento de los hechos al Ministerio Fiscal, en aquellos casos muy graves que pudieran ser constitutivos de delito.
  - c) Cada comisión especializada emitirá un breve informe que resuma las actuaciones realizadas y resolución adoptada en cada caso, que se hará llegar a la Comisión de Garantías a los efectos oportunos.
  - d) En el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el artículo 2.2. apartado d), podrá solicitar la colaboración de la comunidad universitaria, la cual habrá obligación de prestar.

# Artículo 10. La Síndica o el Síndic de Greuges

De conformidad con el artículo 234 y siguientes de los Estatutos de la Universitat de València y art. 8 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Sindicatura Universitària de Greuges, corresponde a la Síndica o el Síndic de Greuges:

- 1. Velar por las garantías de los derechos de las partes implicadas, ejerciendo dicha función con independencia.
- 2. Supervisar las actuaciones de las comisiones especializadas previstas en el artículo 8 de este Protocolo si así lo requiriese alguna de las partes.
- 3. Incorporar al informe que anualmente presenta al Claustro la información proporcionada por la Comisión de Garantías, las Comisiones especializadas y las empresas e instituciones vinculadas a la Universitat de València a las que se refiere el punto 2 del artículo 4 del presente Protocolo; así como la información del seguimiento de casos previsto en el artículo 18, siempre guardando la necesaria confidencialidad.

#### **B. ACTUACIONES**

# Artículo 11. Inicio del procedimiento y ventanilla única frente al acoso discriminatorio

- 1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el derecho de denunciar el acoso que pudiera haber experimentado mediante la presentación de un escrito ante cualquier instancia (secretarías de centro, decanatos...) o enviando un email a la ventanilla única, gestionada por el vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad y Diversidad: protocolo.acoso@uv.es o mediante cualquier otro medio que pudiera establecerse y del que se dará la oportuna publicidad (tanto en este último caso como en el de presentación de la denuncia por correo electrónico, el vicerrectorado pedirá la acreditación fehaciente de la identidad del remitente y de su firma física o electrónica, para iniciar la tramitación).
- 2. El escrito de queja deberá contener:
  - a. Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en su caso, de la persona que lo represente.
  - b. Identificación del medio por el que desea que se practiquen las notificaciones que resulten procedentes.
  - c. Hechos y razones en que se concreten los hechos denunciados.

A la solicitud se adjuntará toda la documentación que la persona denunciante considere oportuna.

- 3. Cuando un centro o secretaría reciba una queja deberá remitirla a la ventanilla única contra el acoso en un plazo máximo de dos días hábiles.
  - El vicerrectorado competente en materia de igualdad y/o diversidad llevará un registro de todas las quejas presentadas.
- 4. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso mediante escrito a la ventanilla única frente al acoso.
  - Cuando la denuncia se haya presentado por persona diferente a la persona agraviada, la Comisión de Garantías no podrá proponer el inicio de un expediente de investigación previsto en el artículo 13 de este Protocolo sin la ratificación de los hechos denunciados por la persona afectada.
- 5. La apertura de un procedimiento penal por los mismos hechos determinará la suspensión de la tramitación de los procedimientos previstos en este Protocolo, sin que, en ningún caso, la denunciante pierda los derechos de asistencia y acompañamiento que tenga reconocidos. Sin perjuicio de retomar las actuaciones suspendidas una vez finalizado aquel.
- 6. Se deberá comunicar por escrito a la persona que presentó la denuncia, la admisión a trámite o las causas que han motivado la inadmisión de la solicitud en un plazo de tres días hábiles desde que se tome el acuerdo.

7. De todas las actuaciones que se realicen desde el momento de presentación de la denuncia quedará constancia documental.

#### Artículo 12. La vía informal de resolución de conflictos

- La vía informal de resolución de conflictos (en adelante, vía informal) se instará en aquellos casos en que los hechos constituyan conductas poco respetuosas, que se considere que deben cesar de conformidad con el Código de Conducta y Buenas prácticas en materia de igualdad y diversidad.
- 2. La vía informal, que ha de contar para su activación con la expresa conformidad de la persona agraviada (sea ésta o no la denunciante), es un instrumento para fomentar buenas prácticas que pongan fin a conductas poco respetuosas, de forma confidencial, para asegurar un buen ambiente de trabajo o de estudio en el entorno de la denunciante. La vía informal, en ningún caso puede ser considerada un procedimiento de mediación.
- 3. La persona denunciada será convocada a una reunión en un plazo máximo de siete días hábiles desde la toma de razón por la Comisión de Garantías, a la que asistirán la persona designada por la Comisión de Garantías, el Síndic o la Síndica de Greuges (que velará por los derechos y las garantías aplicables a la persona denunciada) y la persona que ostente la Jefatura del centro o servicio donde estudie o trabaje la persona convocada, para informarle:
  - a) sobre la recepción de la queja,
  - b) de la importancia o trascendencia de los hechos y la posible responsabilidad por los mismos de no cesar en su actuación,
  - c) del sentido y alcance limitado de esta vía informal, sin que tenga efectos en su expediente personal y sin constituir presunción de veracidad de los hechos, y
  - d) sobre la posibilidad de realizar un seguimiento conducente a garantizar que no se tomen represalias en perjuicio de la persona denunciante.

La comunicación realizada con la persona denunciada se reflejará en un acta.

- 4. Se contactará con la persona agraviada, y con la persona denunciante si es persona distinta, para informarle de los resultados de la actuación.
- 5. Cada vía informal generará un expediente que será custodiado por el vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad y/o Diversidad, sin perjuicio de que la Unitat correspondiente pueda realizar el oportuno seguimiento.
  - La acumulación de dos o más casos instados por vía informal relativos a una misma persona denunciada, podrá generar que la comisión de Garantías solicite a la rectora o al rector u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre inicio y seguimiento de actuaciones disciplinarias, la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
- 6. La Comisión de Garantías, una vez tratados estadísticamente todos los casos que anualmente se produzcan, elaborará un informe donde se resumirán los hechos y

circunstancias más relevantes y frecuentes, que se pondrá en conocimiento del vicerrectorado competente en materia de igualdad y/o diversidad para la realización de las campañas adecuadas de prevención de este tipo de conductas. Así mismo, este informe será incorporado al que la Sindicatura de Greuges ha de presentar anualmente al Claustro.

# Artículo 13. Investigación de hechos constitutivos de falta

1. La comisión especializada que en cada caso se constituya recopilará la información que estime procedente al efecto de valorar los hechos denunciados (fase de valoración), de acuerdo con las previsiones contenidas en el apartado 2 de este mismo artículo, dentro de los quince días hábiles siguientes contados a partir de su constitución.

Este plazo será prorrogable ante la imposibilidad de localizar a las personas implicadas para realizar las indagaciones pertinentes, siempre dentro del marco de celeridad, y sin perjuicio de poner en conocimiento de la rectora o el rector, u órgano en quién hubiera delegado, a los efectos oportunos, los retrasos debidos a la falta de colaboración de las personas implicadas.

De acuerdo con la normativa vigente, en aquellos procedimientos en que las alegaciones de la parte denunciante se fundamentan en actuaciones discriminatorias, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte reclamante le corresponde, previamente, la aportación de los necesarios indicios de discriminación que desencadenan la mencionada inversión de la carga de la prueba.

#### 2. Fase de valoración:

Una vez admitido el escrito de queja a trámite, se iniciará la fase de valoración, en la cual se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo, así como el derecho y el deber de confidencialidad de todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el protocolo han de actuar de buena fe en la valoración de la verdad y en el esclarecimiento de los hechos comunicados.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y con audiencia previa de estas, la Comisión especializada puede proponer motivadamente a la Presidencia de la Comisión de Garantías, en cualquier fase del procedimiento, las actuaciones cautelares que se consideren necesarias. La denegación de estas medidas cautelares, en su caso, deberá ser igualmente motivada.

En todo caso, la indagación sobre la solicitud de valoración se tiene que desarrollar con la máxima celeridad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

#### 3. Fase de elaboración de informe.

Finalizada la indagación de los hechos, la Comisión Especializada elaborará un informe en el que se recogerá, al menos, la siguiente información:

- a. Los antecedentes del caso.
- b. Los hechos que, después de la valoración, resulten acreditados.
- c. Un resumen de las actuaciones practicadas (entrevistas, toma de datos...)

# Artículo 14. Resolución de la investigación

- Finalizada la fase de valoración de los hechos y elaborado el informe, la comisión especializada adoptará alguna de las resoluciones previstas en el apartado b) del artículo 9 de este Protocolo.
- De las actuaciones producidas se emitirá un informe para la Comisión de Garantías, a fin de que pueda incorporarse al que la Sindicatura de Greuges presenta anualmente al Claustro.
- 3. Tanto la parte denunciante (y la agraviada si es persona distinta), como la denunciada serán notificadas de la resolución emitida por la comisión especializada.
- 4. En los casos en que proceda la apertura de expediente disciplinario a personal funcionario de la Universitat, el informe de la comisión especializada se considerará como la información reservada previa prevista en el artículo 28 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Ello sin perjuicio de que quien instruya el expediente disciplinario –que se procurará que tenga formación especializada- realice las actuaciones correspondientes.
- 5. En los demás casos en que proceda la apertura de expediente disciplinario (personal laboral o estudiantes), el informe de la comisión especializada tendrá la consideración de la información previa contemplada en los puntos 1 y 2 del Artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Igualmente, la persona instructora -designada siempre que sea posible según el criterio formativo del apartado anterior- podrá realizar las actuaciones correspondientes.

#### III. ATENCIÓN A LA PERSONA AGRAVIADA Y SEGUIMIENTO DE CASOS

#### Artículo 15. Acción de protección

- 1. La Universitat está obligada a dar una respuesta integral frente a cualquier denuncia de acoso, garantizando la atención, protección y orientación a la persona agraviada.
- 2. En todo caso, la Universitat velará por el respeto del principio de presunción de inocencia, sin que ello imposibilite la adopción de medidas de protección a favor de la persona agraviada, aplicando los principios de proporcionalidad y menor onerosidad.
- 3. Las medidas de protección son instrumentos encaminados a preservar la indemnidad de la persona agraviada (y de la denunciante si fuera distinta) y, en ningún caso, constituyen una sanción ni para ésta/s ni para la parte denunciada.

#### Artículo 16. Órgano responsable de la protección de la persona agraviada

- 1. El órgano responsable de la adopción de las medidas de apoyo integral a la persona agraviada, proporcionadas y adecuadas es la rectora o el rector o el vicerrectorado en quien delegue por razón de su competencia, a propuesta de la Comisión de Garantías.
- Para la coordinación y ejecución de las medidas de protección, el órgano responsable contará con el soporte directo del servicio o unidad de gestión que corresponda en cada caso.
- 3. Así mismo, cuando resulte necesario, el órgano responsable contará con la colaboración del departamento de seguridad de la Universitat para la adopción de cuantas medidas de protección resulten necesarias. A estos efectos, el departamento de seguridad deberá coordinarse con el servicio o unidad que dé soporte a cada caso concreto que se produzca.

# Artículo 17. Medidas de protección y apoyo

- 1. Las medidas se adoptarán atendiendo a la situación de las personas agraviadas, la consideración de los posibles riesgos, las circunstancias del caso y utilizando al máximo las posibilidades organizativas de la Universitat.
- 2. En cualquier caso, se tomarán -si así lo desea la persona agraviada- las medidas pertinentes, entre otras:
  - a) La movilidad en el puesto de trabajo o de grupo de estudios de la parte denunciada o de la parte agraviada (o denunciante si es persona distinta), minimizando el impacto en la vida profesional o académica de las personas agraviadas o denunciantes.
  - b) Medidas que garanticen la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en lo referido al posible daño psicológico, así como su seguridad personal en caso de valorarse riesgo al respecto.
- Cuando las actuaciones del Protocolo hayan finalizado, o cuando exista sentencia o resolución disciplinaria firmes, la Universitat podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
  - a) Instar a los diferentes servicios a examinar con celeridad y resolver eficazmente las solicitudes cursadas por la persona agraviada relativas a su situación personal, académica y profesional dentro del ámbito de actuación de la Universitat.
  - b) Adoptar acciones de asesoramiento a la persona agraviada sobre sus derechos laborales y sociales, así como acciones de apoyo en la tramitación conforme a la normativa aplicable.

# Artículo 18. Seguimiento de casos

1. El seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios se hará desde el servicio o la unidad correspondiente según la naturaleza

del acoso de que se trate (Unitat d'Igualtat, área de Diversitats o UVDiscapacitat), en coordinación –en su caso- con el departamento de seguridad de la Universitat de València.

- 2. El acompañamiento a la persona agraviada se realizará tanto si las consecuencias se manifiestan inmediatamente como después de la presentación de la queja.
- 3. Los servicios o unidades correspondientes elaborarán un informe anual detallando las actuaciones de apoyo realizadas: apoyo del departamento de seguridad, asesoramiento psicológico, jurídico, sobre gestiones académico-administrativas, etc. de los casos que hubieran atendido, reportándolos a la rectora o al rector (o vicerrectora o vicerrector competente en la materia en quién hubiera delegado) para su conocimiento. Asimismo, se enviará dicho informe a la Comisión de Garantías a los efectos de lo previsto en el artículo 7, apartado 5 de este Protocolo.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### Primera. Convenios interuniversitarios.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1 (apartados c y d) la Universitat podrá firmar convenios con otras universidades para establecer actuaciones conjuntas en esta materia.

# Segunda. Revisión de este Protocolo

La Universitat revisará los contenidos de este Protocolo con periodicidad bianual mediante un procedimiento de evaluación que deberá proponer medidas de adaptación y mejora del mismo.

# DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A la entrada en vigor del presente Protocolo, quedará derogado el "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de València", aprobado por el Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2012 (ACGUV 53/2012).

#### DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Tauler oficial* de la Universitat de València.

Valencia, junio de 2021

#### ANEXO I: MARCO JURÍDICO

A fecha de aprobación del presente protocolo, las normas aplicables al mismo en atención al colectivo afectado, son las siguientes:

#### Normativa común a todos los colectivos

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978): Arts. 9; 10; 14; 15; 17; 18; 35.1.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 307, 24/12/2001): Arts. 46.2; DA 24ª.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995): Arts. 22; 172 Ter; 173; 183.Ter; 184; 443.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007) Arts.: 7; 8; 48; 51; 62; D.A. 6ª.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE, 289, de 03/12/2013)
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02/10/2015).
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8019, de 11/04/2017): Art. 25
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. (DOGV núm. 8436 de 03.12.2018): Art. 25
- Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. (DOGV núm. 8884 de 17.08.2020)
- Estatutos de la Universitat de València aprobados por Decreto 128/2004, de 30 de julio, del Consell de la Generalitat (DOGV 3-8-2004) y modificados por Decreto 45/2013, de 28 de marzo de 2013 (DOGV 2-4-2013): Arts. 10.1; 241 Ter.

#### 2. Normativa específica para el personal laboral

- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario (BOE núm. 146, de 19 de junio de 1985).
- 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. (BOE núm. 189, de 08/08/2000): Art. 8.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015) Arts.: 4.2; 54.2

# 3. Normativa específica para personal funcionario

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31/10/2015): Arts. 14; 53.4; 93; 95.2.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (BOE núm. 15, de 17/01/1986).
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (DOGV núm. 9065, de 20/04/2021): Arts. 76, 123, 167 a 181 (Cap. X).

# 4. Normativa específica para estudiantado

- Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los Centros oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica, dependientes del Ministerio de Educación Nacional. (BOE núm. 285, de 12/10/1954).
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010): arts. 4; 7; 13; 34; 38.