

Títol: PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

Categoria: DISPOSICIONS GENERALS

Òrgan: Consell de Govern

Data d'aprovació: 29 de juny de 2015

Título: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Categoría: DISPOSICIONES GENERALES

Órgano: Consejo de Gobierno

Fecha de aprobación: 29 de junio de 2015

EL CONSELL DE GOVERN DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT, EN LA SEUA SESSIÓ ORDINÀRIA DEL DIA 29 DE JUNY DE 2015 VA APROVAR, PER UNANIMITAT, PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT.

EL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE, EN SU SESIÓN ORDINARIA DEL DÍA 29 DE JUNIO DE 2015 APROBÓ, POR UNANIMIDAD, EL REGLAMENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

PREÀMBUL

PREÁMBULO

|

|

Actualment comptem amb un ampli marc normatiu (internacional, comunitari, nacional i autonòmic) que vetlla per la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes. Específicament, la Constitució espanyola confereix un caràcter positiu a la igualtat en una triple dimensió: com un valor superior de l'ordenament jurídic juntament amb la llibertat, la justícia i el pluralisme polític (art. 1.1); com un dret fonamental, estipulant la prohibició de qualsevol tipus de discriminació entre les quals es troba la discriminació per raó de sexe (art. 14), i com un principi d'actuació instant els poders públics a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la consecució de la igualtat real (art. 9.2).

Actualmente contamos con un amplio marco normativo (internacional, comunitario, nacional y autonómico) que vela por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Específicamente, la Constitución española positiviza la igualdad en una triple dimensión: como valor superior del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental, estipulando la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art. 14); y como principio de actuación instando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden o dificultan la consecución de la igualdad real (art. 9.2).

En desenvolupament del dret fonamental a la igualtat i del mandat de no discriminació, la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes prohibeix expressament tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe (arts. 7, 8, 48 i 62). En particular, l'art. 51 atribueix a les administracions públiques el deure general de remoure els obstacles que sustenten la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'obtenir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, establint, en l'àmbit de les seues competències, mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. D'altra banda, l'art. 62 de la citada Llei estableix l'obligatorietat de les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest mandat ha donat lloc al Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a aquesta, acordat en la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a aquesta, al juliol de 2011.

En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y del mandato de no discriminación, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). En particular, el art. 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el art. 62 de la citada Ley establece la obligatoriedad de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este mandato ha dado lugar al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, en julio de 2011.

La Universitat d'Alacant, conscient de la seua projecció social com a institució transmissora de valors, generadora d'opinió i compromesa amb el progrés social i amb la igualtat de dones i homes, vol que el

La Universidad de Alicante, consciente de su proyección social como institución transmisora de valores, generadora de opinión y comprometida con el progreso social y con la igualdad de mujeres y

protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual siga una eina que promoga una cultura de sensibilització davant qualsevol situació de discriminació, assetjament i violència de gènere. En aquest sentit, la Universitat d'Alacant manifesta el seu ferm compromís amb l'eradicació de la violència de gènere en qualsevol de les seues manifestacions. Des d'aquest posicionament institucional, la Universitat d'Alacant rebutjarà qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual. Igualment vetlarà pel manteniment d'un clima laboral saludable, no intimidatori ni hostil en el qual es respecte i assegure la dignitat de totes les persones que desenvolupen activitats acadèmiques, culturals, esportives o de serveis en el seu àmbit organitzatiu i territorial.

II

El present protocol s'inscriu en la política de gènere que segueix la Universitat d'Alacant i que s'articula a través dels seus Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (PIUA). Hi ocupen un lloc destacat les accions dirigides a sensibilitzar la comunitat universitària i la societat alacantina davant de la discriminació per raó de sexe. El II PIUA (Eix 6, Objectiu 2) arreplega accions en matèria de prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de violència de gènere en l'àmbit de la Universitat d'Alacant. En concret, s'estableix com a objectiu específic l'elaboració d'un protocol per a la seua prevenció, detecció i actuació. Per tal d'articular un plantejament integral que done resposta efectiva al compromís institucional d'eradicar qualsevol manifestació de violència de gènere i als mandats que emanen de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 d'abril, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, de la Llei 4/2007, de 12 d'abril, d'Universitats (disposició addicional quarta) i de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el present protocol inclou procediments d'actuació davant situacions de violència de gènere que requereixen algun nivell d'actuació addicional ja siga perquè es produeixen fora de l'àmbit organitzatiu i funcional de la Universitat d'Alacant però afecten persones vinculades a aquesta, ja siga perquè afecten persones i empreses contractades per aquesta institució acadèmica. Així mateix, aquests procediments d'actuació es complementaran amb altres accions, incloses en el II PIUA, tals com la creació de la pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere que comptarà, entre d'altres, amb informació sistematitzada sobre recursos públics disponibles.

El present protocol, a més d'establir les pautes d'actuació específiques per a abordar les conductes que regula, arreplega mesures dirigides a la seua prevenció. Aquestes se sustenten en l'articulació d'una sèrie d'actuacions preventives relacionades amb els factors estructurals que ocasionalment actuen desencadenant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual. Sota aquesta premissa, la Universitat d'Alacant durà a terme actuacions d'informació, formació, sensibilització, avaluació i detecció enfront de qualsevol tipus d'assetjament amb l'objecte d'eradicar de l'entorn universitari aquests comportaments.

III

El protocol inclou l'alumnat en totes les seues actuacions. Aquest és l'element fonamental que separa aquest protocol del procediment de prevenció de riscos laborals davant determinades situacions de risc

hombres, quiere que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual sea una herramienta que promueva una cultura de sensibilización ante cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género. En este sentido, la Universidad de Alicante manifiesta su firme compromiso con la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Desde este posicionamiento institucional, la Universidad de Alicante rechazará cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Igualmente velará por el mantenimiento de un clima laboral saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas que desarrollen actividades académicas, culturales, deportivas y/o de servicios en su ámbito organizativo y territorial.

II

El presente protocolo se inscribe en la política de género que viene realizando la Universidad de Alicante y que se articula a través de sus Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIUA). En ellos ocupa un lugar destacado las acciones dirigidas a sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad alicantina frente a la discriminación por razón de sexo. El II PIUA (Eje 6, Objetivo 2) recoge acciones en materia de prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género en el ámbito de la Universidad de Alicante. En concreto, se establece como objetivo específico la elaboración de un protocolo para su prevención, detección y actuación. En aras de articular un planteamiento integral que dé respuesta efectiva al compromiso institucional de erradicar cualquier manifestación de violencia de género y a los mandatos que emanen de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de medidas de protección integral contra la violencia de género, de la Ley 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (disposición adicional cuarta) y de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, el presente protocolo incluye procedimientos de actuación ante situaciones de violencia de género que requieren de algún nivel de actuación adicional ya sea porque se produce fuera del ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Alicante pero afecta a personas vinculadas a la misma, ya sea porque alcanza a personas y empresas contratada por la misma. Así mismo, estos procedimientos de actuación se complementarán con otras acciones, incluidas en el II PIUA, tales como la creación de la página web para la sensibilización contra la violencia de género y que contará, entre otros, con información sistematizada sobre recursos públicos disponibles.

El presente protocolo, además de establecer las pautes de actuación específicas para abordar las conductas que regula, recoge medidas dirigidas a su prevención. Estas se sustentan en la articulación de una serie de actuaciones preventivas relacionadas con los factores estructurales que ocasionalmente actúan desencadenando situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual. Bajo esta premisa, la Universidad de Alicante llevará a cabo actuaciones de información, formación, sensibilización, evaluación y detección frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno universitario estos comportamientos.

III

El protocolo incluye al alumnado en todas sus actuaciones. Este es el elemento fundamental que separa este protocolo del procedimiento de prevención de riesgos laborales ante determinadas situaciones de

psicosocial amb el qual ja compta la Universitat d'Alacant i en el qual s'inclou l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el seu annex (BOUA 31/06/2012). La inclusió de l'alumnat en el protocol obeeix al fet que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden donar-se entre iguals (PDI, PAS, alumnat); entre persones que es troben en una posició jeràrquica descendent (professorat/alumnat; etc.); i entre persones que es troben en una posició jeràrquica ascendent on prevalen les relacions de gènere (alumne/professora; etc.).

El protocol incorpora l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere atès que constitueix una "causa proscriu de discriminació" (art. 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea); una "causa sospitosa de discriminació" (art. 14 CE); i una forma de discriminació del sistema sexe-gènere mentre que aquest sistema està construït sobre la base de l'heterosexualitat obligada. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual constitueixen actes de coacció que ignoren la voluntat de qui els pateix, atempten contra la seua dignitat, neguen el respecte a la seua integritat física i psíquica, i converteixen el sexe o l'orientació sexual en objecte d'hostilitat. Tot això, a més, provoca una sèrie de conseqüències negatives en el context laboral i relacional de la víctima.

IV

Marc normatiu internacional

a) Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació (1958) (aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma de discriminació per a les dones treballadores).

b) Article 1 de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979) (defineix "discriminació contra la dona").

c) Articles 1 i 2 de la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993) (defineix "violència contra la dona" i ofereix un concepte específic d'assetjament i de la intimidació sexual en el treball i en les institucions educatives com formes de violència contra la dona).

d) Article 1 del Protocol adicional a la Carta Social Europea (Consell d'Europa, 1988) en el qual s'arregla el dret a la igualtat d'oportunitats i tracte en matèria d'ocupació i de professió sense discriminació per raó de sexe.

e) Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), amb entrada en vigor a Espanya l'1 d'agost de 2014, té per objectiu protegir les dones enfront de les diferents formes de violència de les quals són objecte (domèstica, assetjament sexual, violació, matrimoni forçós, crims comesos en nom de l'"honor" i la mutilació genital) atès que constitueix un obstacle per a la consecució de la igualtat entre dones i homes.

Marc normatiu comunitari

a) Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (arregla un Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual).

riesgo psicosocial con el que ya cuenta la Universidad de Alicante y en el que se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su anexo (BOUA 31/06/2012). La inclusión del alumnado en el protocolo obedece a que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden darse entre pares (PDI, PAS, alumnado); entre personas que se encuentran en una posición jerárquica descendente (profesorado/alumnado; etc.); y entre personas que se encuentran en una posición jerárquica ascendente en donde prevalecen las relaciones de género (alumno/profesora; etc.).

El protocolo incorpora el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género dado que constituye una "causa proscriu de discriminación" (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una "causa sospechosa de discriminación" (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo-género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien las padece, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica, y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

IV

Marco normativo internacional

a) Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo (1958) (aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras).

b) Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define "discriminación contra la mujer").

c) Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define "violencia contra la mujer" y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

d) Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

e) Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (doméstica, acoso sexual, violación, matrimonio forzoso, crímenes cometidos en nombre del "honor" y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecució de la igualdad entre mujeres y hombres.

Marco normativo comunitario

a) Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protecció de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (recoge un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual).

b) Article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000) amb efectes vinculants a partir del Tractat de Lisboa de 2009 (prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe i per orientació sexual).

c) Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de col·locació i ocupació (arreplega les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions aplicables a tota conducta o acte discriminatori. L'apartat 6 de la seua exposició de motius assenyala que l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe).

d) Comunicació de la Comissió sobre l'acord europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball (COM (2007) 686 final), signat pels agents socials europeus (arreplega diferents tipus d'assetjament en funció de la seua projecció i efectes, de la seua exteriorització, dels subjectes implicats i de la seua materialització).

Marc normatiu nacional

a) CE, arts. 1.1, 14 i 9.2 (proclamen la igualtat com un valor superior de l'ordenament jurídic, com un dret fonamental i com un mandat als poders públics).

b) CE, art. 10.1 (proclama la dignitat humana com un valor superior de l'ordenament jurídic i en marc interpretatiu al costat del reconeixement del lliure desenvolupament de la personalitat de la resta de l'articulat en matèria de drets fonamentals)

c) CE, art. 15 (proclama el dret a la vida i a la integritat física i moral i a no ser sotmès a tractes denigrants)

d) CE, art. 18.1 (proclama el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge).

e) CE, art. 27 (proclama el dret a l'educació).

f) CE, art. 35 vid. art. 43 (proclama el dret al treball i a la salut laboral).

g) Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals (la seua exposició de motius al·ludeix al mandat constitucional derivat de l'article 40 CE de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del treball, incloent-hi els riscos psicosocials).

h) Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, especialment, l'article 184.

i) Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, especialment, articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 (conceptua la violència de gènere com una violació dels drets humans i com una forma de discriminació).

j) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment, articles 7, 8, 9, 48, 51 i 62.

k) Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (en el preàmbul

b) Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000) con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa de 2009 (prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo y por orientación sexual).

c) Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones aplicables a toda conducta o acto discriminatorio. El apartado 6 de su exposición de motivos señala que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo).

d) Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final), firmado por los agentes sociales europeos (recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización).

Marco normativo nacional

a) CE, arts. 1.1, 14 y 9.2 (proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como derecho fundamental y como mandato a los poderes públicos).

b) CE, art. 10.1 (proclama la dignidad humana como valor superior del ordenamiento jurídico y en marco interpretativo junto al reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad del resto del articulado en materia de derechos fundamentales)

c) CE, art. 15 (proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos denigrantes)

d) CE, art. 18.1 (proclama el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).

e) CE, art. 27 (proclama el derecho a la educación).

f) CE, art. 35 vid. art. 43 (proclama el derecho al trabajo y a la salud laboral).

g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psicosociales).

h) Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en especial, el artículo 184.

i) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación).

j) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, artículos 7, 8, 9, 48, 51 y 62.

k) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en su

ressalta el paper de la universitat com transmissora del saber i com a generadora d'opinió i compromesa amb el progrés social i el seu entorn i amb la igualtat de dones i homes; en la disposició addicional quarta estableix que les administracions públiques competents, en coordinació amb les respectives universitats, establiran programes específics perquè les víctimes de violència de gènere puguin rebre l'ajuda personalitzada, els suports i les adaptacions en el règim docent).

l) Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (tipifica com a falta molt greu tota actuació que comporte discriminació, entre d'altres, per raó de sexe o orientació sexual (art. 95.2.b)).

m) Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm./69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball (es considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de violència de gènere en l'àmbit laboral).

n) Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat.

o) Unes altres normatives de referència en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són: 1) Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9); 2) Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4.2.i), 54.2 i 95.14); 3) Reial Decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment Laboral (articles 175-182); 4) Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i); 5) Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; 6) Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social (article 8).

Marc normatiu autonòmic

a) Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.

b) Llei orgànica 1/2006, de 10 d'abril, de reforma de la Llei orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, especialment, l'article 11 (arrecplega el compromís de la Generalitat de velar en tots els casos perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminació de cap tipus).

c) Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL I

OBJECTIUS, PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objectius

Preàmbulo se resalta el papel de la universidad como transmisora del saber y como generadora de opinión y comprometida con el progreso social y su entorno y con la igualdad de mujeres y hombres; en su disposición adicional cuarta se establece que las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades establecerán programas específicos para que las de violencia de género puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docentes).

l) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual (art. 95.2.b)).

m) Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Núm/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral).

n) Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

o) Otras normativas de referencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo son: 1) Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9); 2) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e), 54.2 y 95.14); 3) Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175-182); 4) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1.i); 5) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; 6) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (artículo 8).

Marco normativo autonómico

a) Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).

c) Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objetivos.

El present protocol persegueix un doble objectiu: d'una banda, evitar i tractar de prevenir les situacions d'assetjament; i, en segon lloc, l'articulació d'un procediment que permeta actuar, amb totes les garanties, en els casos en què es produïska assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

El presente protocolo persigue un doble objetivo: por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso; y, en segundo lugar, la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Article 2. Principis d'actuació

Artículo 2. Principios de actuación.

1. Per a la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, la Universitat d'Alacant, de conformitat amb l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, observarà els principis d'actuació següents:

1. Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, la Universidad de Alicante y de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, observará los siguientes principios de actuación:

a) Compromís de prevenir i rebutjar l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual.

a) Compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.

b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

b) La instrucción de todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una denúncia.

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

e) Obligatorietat de totes les estructures de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.

e) Obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

f) Protecció de la persona assetjada, establint mesures cautelars des de l'inici del procediment i garantint la seua indemnitat enfront de represàlies.

f) Protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio de procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.

2. Les empreses externes contractades per la UA així com les entitats públiques o privades participades per la UA seran informades de l'existència d'aquest protocol.

2. Las empresas externas contratadas por la UA así como las entidades públicas o privadas participadas por la UA serán informadas de la existencia de este protocolo.

3. L'aplicació d'aquest protocol no impedirà la utilització, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes mantenint-se, si escau, les mesures cautelars que la UA haja pogut adoptar.

3. La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, manteniéndose en su caso las medidas cautelares que la UA haya podido adoptar.

Article 3. Àmbit objectiu

Artículo 3. Ámbito Objetivo.

A l'efecte del present protocol s'entendrà per:

A los efectos del presente protocolo se entenderá por:

a) Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 LOIMH).

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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH).

b) Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament manifestat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte

b) Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de

d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 LOIMH).

Es considerarà, en tot cas, discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.3 LOIMH). Constitueix discriminació per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat (art. 8 LOIMH). En la mateixa línia, es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 LOIMH).

c) Assetjament per raó d'orientació sexual (o identitat de gènere). Qualsevol comportament mostrat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14, 9.2 CE i art. 21 Carta de Niça).

Article 4. Àmbit subjectiu

El present protocol serà aplicable a tota situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'orientació sexual que afecte qualsevol persona vinculada a la Universitat d'Alacant. En particular, serà aplicable:

- a) Al personal docent i investigador, funcionari i laboral.
- b) Al personal d'administració i serveis, funcionari i laboral.
- c) Al personal investigador contractat segons alguna de les modalitats arrellegades en la Llei de la Ciència (Llei 14/2011) i les recollides en la normativa de la Universitat d'Alacant reguladora de les convocatòries per a la selecció de personal investigador contractat en règim laboral temporal (BOUA 6 de juny 2013).
- d) Al personal investigador adscrit a la UA i que percep ajudes econòmiques d'organismes aliens a la Universitat d'Alacant.
- e) A estudiants.
- f) A les persones que presten els seus serveis en la Universitat, siga el que siga el caràcter o la naturalesa jurídica de la seua relació amb aquesta. S'aplicarà també a les persones que, sota la dependència jurídica d'un tercer, presten els seus serveis en la UA, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes i/o posat a disposició per les ETT.
- g) A persones treballadores autònomes contractades per la Universitat d'Alacant, o bé per altres entitats, sempre que presten els seus serveis en l'àmbit propi de la Universitat.

Article 5. Àmbit temporal

1. La denúncia per assetjament sexual, assetjament laboral o assetjament per orientació sexual s'haurà de presentar en el termini de 6 mesos a comptar des que es va produir l'incident o, si en foren diversos, des de l'últim conegut.

atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIMH).

Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIMH). Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (art. 8 LOIMH). En la misma línea, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIMH).

c) Acoso por razón de orientación sexual (o identidad de género). Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza).

Artículo 4. Ámbito Subjetivo.

El presente protocolo será de aplicación a toda situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual que afecte, a cualquier persona vinculada a la Universidad de Alicante. En particular, será de aplicación:

- a) Al personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) Al personal de Administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) Al personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la Ley de la Ciencia (Ley 14/2011) y las recogidas en la normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral temporal (BOUA 6 de junio 2013).
- d) Al personal investigador adscrito a la UA y que perciben ayudas económicas de organismos ajenos a la Universidad de Alicante.
- e) A estudiantes.
- f) A las personas que preste sus servicios en la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también a las personas que, bajo la dependencia jurídica de un tercero, presten sus servicios en la UA, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs.
- g) A personas trabajadoras autónomas contratadas por la Universidad de Alicante, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. La denuncia por acoso sexual, acoso laboral o acoso por orientación sexual se deberá presentar en el plazo de 6 meses a contar desde que se produjo el incidente o, si fuesen varios, desde el último conocido.

2. El present protocol empara les persones integrants de la comunitat universitària que hagen finalitzat la seua relació jurídica amb la Universitat, sempre que hagueren presentat la denúncia estant vigent aquesta relació, o bé, es presente en un termini de sis mesos des de la data de la desvinculació per fets esdevinguts durant la vigència de la relació jurídica.

3. Es podrà remetre sol·licitud d'admissió de la denúncia a la directora o director de la Unitat d'Igualtat si la denúncia es presentara fora dels terminis establits en els apartats 1 i 2. En aquests casos, s'hauran d'explicar les circumstàncies que van impedir presentar la denúncia en els terminis previstos.

Article 6. Àmbit territorial

El present protocol serà aplicable en qualsevol centre, lloc de treball o espai físic o virtual que corresponga, de manera permanent o temporal, en l'àmbit organitzatiu i funcional de la Universitat d'Alacant.

CAPÍTOL II

MESURES DE SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I PREVENCIÓ

SECCIÓ 1a. SENSIBILITZACIÓ I INFORMACIÓ

Article 7. Pla de comunicació

Amb l'objectiu que el protocol siga conegut per la comunitat universitària se n'establirà la difusió a través dels canals de comunicació següents:

a) Inclusió del protocol en la Pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere. Aquesta pàgina inclourà informació sistematitzada sobre recursos públics disponibles i estarà accessible en la web de la Unitat d'Igualtat amb enllaços a les pàgines de Centres, Departaments i Serveis de la UA.

b) Difusió per publictramesa a través de l'Administrador de Correu i avisos en el Campus Virtual.

c) Inclusió d'informació sobre el protocol en la "Guia d'acolliment per al personal de la Universitat d'Alacant", dirigida al PAS i al PDI.

d) Inclusió d'informació sobre el protocol en la Guia de l'estudiant, adreçada a l'alumnat de nou ingress.

e) Inclusió de l'enllaç al protocol en les pàgines de les unitats i serveis de la UA.

2. El presente protocolo ampara a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan finalizado su relación jurídica con la Universidad, siempre que hubiera presentado la denuncia estando vigente dicha relación, o bien, se realice en un plazo de seis meses desde la fecha de la desvinculación por hechos acaecidos durante la vigencia de la relación jurídica.

3. Se podrá remitir solicitud de admisión de la denuncia a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad si la denuncia se presentara fuera de los plazos establecidos en los apartados 1 y 2. En estos casos, se deberán explicar las circunstancias que impidieron su presentación en los plazos previstos.

Artículo 6. Ámbito territorial.

El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Alicante.

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN

SECCIÓN 1ª. SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Artículo 7. Plan de comunicación.

Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de los siguientes canales de comunicación:

a) Inclusión del protocolo en la Página web para la sensibilización contra la violencia de género. Esta página incluirá información sistematizada sobre recursos públicos disponibles y estará accesible en la web de la Unidad de Igualdad con enlaces a las páginas de Centros, Departamentos y Servicios de la UA.

b) Difusión por mailing a través del Administrador del Correo y avisos en el Campus Virtual.

c) Inclusión de información sobre el protocolo en la "Guía de acogida para el personal de la Universidad de Alicante", dirigida al PAS y al PDI.

d) Inclusión de información sobre el protocolo en la "Guía del estudiante", dirigida al alumnado de nuevo ingreso.

e) Inclusión del enlace al protocolo en las páginas de las unidades y servicios de la UA.

Article 8. Campanyes informatives i de sensibilització

A fi de sensibilitzar i informar a la comunitat universitària davant la discriminació sexual i la violència de gènere en qualsevol de les seues manifestacions, la Universitat d'Alacant llançarà campanyes específiques periòdiques. Serà objecte d'aquestes campanyes la difusió, entre d'altres, de documents que arrepleguen codis de conductes, drets i deures, responsabilitats i efectes de l'incompliment del protocol.

Article 9. Sensibilització i difusió del protocol entre les empreses i entitats col·laboradores de la Universitat d'Alacant

1. El present protocol es donarà a conèixer a les empreses col·laboradores, a les que treballen en les instal·lacions de la Universitat d'Alacant, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duga a terme les seues pràctiques, fent-los saber que el protocol serà activat quan els fets puguin incardinar-se en el seu àmbit d'aplicació.

2. La Universitat d'Alacant inclourà en els plecs de les clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per aquelles empreses que, en el moment d'acreditar-ne la solvència tècnica o professional, disposen d'un protocol o mesures d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'acord amb l'art. 33 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i en els termes arreplegats en l'article 34 d'aquesta mateixa norma.

SECCIÓ 2a. FORMACIÓ

Article 10. Programes de formació destinats al PAS i PDI

Com a mesura preventiva s'inclou el desenvolupament de programes formatius en matèria de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual dirigits al personal d'administració i serveis i al personal docent i investigador. Aquesta mesura, al seu torn, inclou:

- Realització de cursos específics adreçats al PDI i al PAS.
- Realització de cursos específics adreçats a les persones amb responsabilitats de direcció tant en el PDI com en el PAS.
- Realització de cursos específics adreçats a les persones que integren la Comissió d'Igualtat i del Comitè de Seguretat i Salut.
- Realització de cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament adreçats a representants sindicals electes, després de cada procés d'eleccions sindicals.

Article 11. Programes de formació destinats a l'alumnat

Com a mesura preventiva s'inclou el desenvolupament de programes formatius en matèria d'igualtat, prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual dirigits a l'alumnat. Aquesta mesura, al seu torn, inclou:

Artículo 8. Campañas informativas y de sensibilización.

Con objeto de sensibilizar e informar a la comunidad universitaria ante la discriminación sexual y la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, la Universidad de Alicante realizará campañas específicas periódicas. Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo.

Artículo 9. Sensibilización y difusión del Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras de la Universidad de Alicante.

1. El presente protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Alicante, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

2. La Universidad de Alicante incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cuenten con un protocolo o medidas de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, según lo contemplado en el art. 33 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en los términos recogidos en el artículo 34 de esta misma norma.

SECCIÓN 2ª. FORMACIÓN

Artículo 10. Programas de formación destinado al PAS y PDI.

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador. Esta medida, a su vez, incluye:

- Realización de cursos específicos dirigidos al PDI y al PAS.
- Realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto en el PDI como en el PAS.
- Realización de cursos específicos dirigidos a las y los integrantes de la Comisión de Igualdad y del Comité de Seguridad y Salud.
- Realización de cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso dirigido a las y los representantes sindicales electos, tras cada proceso de elecciones sindicales.

Artículo 11. Programas de formación destinados al alumnado.

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al alumnado. Esta medida, a su vez, incluye:



a) Realització de cursos específics a través de les activitats amb, si escau, reconeixement de crèdits.

b) Realització de cursos específics adreçats a l'alumnat que duga a terme labors de representació en la Comissió d'Igualtat, en el Consell d'Estudiants, així com en les delegacions dels Centres de la Universitat.

SECCIÓ 3a. PREVENCIÓ

Article 12. Avaluació de l'entorn laboral

El present protocol inclou com a mesura de prevenció l'avaluació de l'entorn laboral amb l'objectiu de detectar els factors que poden afavorir conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual o que pogueren derivar-hi. Per a tal fi es considerarà:

a) La inclusió en el qüestionari de clima laboral de preguntes que permeten detectar possibles situacions o conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual.

b) Elaboració i publicació d'informes sobre nombre d'intervencions i conseqüències d'aquestes.

Article 13. Seguiment

1. La Unitat d'Igualtat, en col·laboració amb els Servei de Prevenció, farà el control i seguiment de l'aplicació d'aquest protocol amb la finalitat de detectar-ne l'efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual en el seu àmbit d'aplicació. Per a tal efecte, disposarà de:

a) Un registre d'incidents i casos d'assetjament per Departaments, Serveis i Unitats per al control de la seua execució.

b) Remissió de les mesures a adoptar a les persones responsables dels Departaments, Serveis i Unitats per al seu obligat compliment.

c) Registre estadístic dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual tramitats i que, en cap cas, revelaran dades de les persones afectades.

2. En el cas d'identificar-se errors o omissions en l'aplicació del present protocol, se'n proposarà la modificació seguint els tràmits oportuns.

CAPÍTOL III

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

SECCIÓ 1a. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Article 14. Garanties del procediment

a) Realización de cursos específicos a través de las actividades con, en su caso, reconocimiento de créditos.

b) Realización de cursos específicos dirigido a los alumnos y alumnas que realizan labores de representación en la Comisión de Igualdad, en el Consejo de Estudiantes, así como en las delegaciones de los Centros de la Universidad.

SECCIÓN 3ª. PREVENCIÓN

Artículo 12. Evaluación del entorno laboral.

El presente protocolo incluye como medida de prevención la evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que pueden favorecer conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar en ellas. Para tal fin se considerará:

a) La inclusión en el cuestionario de clima laboral de preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.

b) Elaboración y publicación de informes sobre número de intervenciones y consecuencias de las mismas.

Artículo 13. Seguimiento.

1. La Unidad de Igualdad, en colaboración con el Servicio de Prevención, realizará el control y el seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual en su ámbito de aplicación. Para tal efecto, dispondrá de:

a) Un registro de incidentes y casos de acoso por Departamento, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.

b) Remisión de las medidas a adoptar a las y los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades para su obligado cumplimiento.

c) Registro estadístico de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual tramitados y que, en ningún caso, revelarán datos de las personas afectadas.

2. En el caso de identificarse errores u omisiones en la aplicación del presente protocolo, se propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

SECCIÓN 1ª. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 14. Garantías del procedimiento.

a) Confidencialitat. La UA vetlarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cadascuna de les persones que intervinguen en el procediment i de la informació que se'n derive. Els qui intervinguen tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels conflictes en procés d'investigació, fins i tot després d'haver finalitzat.

b) Participació. Les parts objecte del conflicte i, en general, tota la comunitat universitària, haurà de col·laborar en el procediment quan siga necessari.

c) Respecte, protecció de la dignitat i la integritat de les persones afectades i prohibició de represàlies. Les actuacions es realitzaran amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que no podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

La UA vetlarà perquè les persones participants no siguen objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Si es produïren algunes d'aquestes situacions, la UA adoptarà les mesures disciplinàries corresponents contra qui les haja dut a terme.

Al llarg del procediment les persones implicades, si així ho requereixen, podran ser assistides per qualsevol altra persona a la seua elecció.

d) Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores injustificades, de manera que el procediment pugua ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

e) Imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir un tractament imparcial i just a les persones afectades. Els qui intervinguen en el procediment actuaran de bona fe en la cerca de la veritat i per a l'esclariment dels fets denunciats.

SECCIÓ 2a. FORMES DE PROMOURE EL PROCEDIMENT, RECEPCIÓ DE LA DENÚNCIA I VALORACIÓ INICIAL

Article 15. Formes de promoure el procediment

1. Es podrà promoure el procediment a través de denúncia dirigida al director o directora de la Unitat d'Igualtat:

a) Per la persona afectada o el seu representant. En aquest últim cas, la denúncia haurà d'anar acompanyada de l'atorgament de representació en procediments d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual de la UA (Annex II).

b) Per la representació del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis, o de l'alumnat de la UA, o per qualsevol membre de la comunitat universitària que tinguera coneixement de situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

c) D'ofici per la Unitat d'Igualtat, si tinguera indicis que poguera donar-se alguna de les situacions d'intervenció arrellegades en el present protocol.

a) Confidencialidad. La UA velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los conflictos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

b) Participación. Las partes objeto del conflicto y, en general, toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario.

c) Respeto, protección de la dignidad y la integridad de las personas afectadas y prohibición de represalias. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas que no podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

La UA velará por que las personas participantes no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Si se produjera algunas de estas situaciones, la UA adoptará las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo.

A lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por cualquier otra persona a su elección.

d) Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo a las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

SECCIÓN 2ª. FORMAS DE PROMOVER EL PROCEDIMIENTO, RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y VALORACIÓN INICIAL

Artículo 15. Formas de promover el procedimiento.

1. Se podrá promover el procedimiento a través de denuncia dirigida al Director o Directora de la Unidad de Igualdad:

a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la denuncia deberá ir acompañada del Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA (Anexo II).

b) Por la representación del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios, o del alumnado de la UA, o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

c) De oficio por la Unidad de Igualdad, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.

2. Si la denúncia es presentara per tercers o si la Unitat d'Igualtat tinguera coneixement dels fets i actuara d'ofici, la víctima haurà de ser informada amb caràcter immediat. En aquest cas, si escau, s'estendrà acta signada per les persones participants.

3. Les denúncies d'assetjament per part de tercers o d'ofici per la Unitat d'Igualtat es basaran en l'existència d'indicis, com poden ser:

- a) Procés de baixa per incapacitat temporal.
- b) Avaluació de riscos o resultats negatius en altres tipus de estudis o enquestes.
- c) Elevat índex de rotació.

4. La denúncia podrà realitzar-se per escrit, per correu electrònic o verbalment:

a) Quan la denúncia es faça per escrit, se seguirà el model de Sol·licitud de registre de documentació (Annex I) i haurà de presentar-se a través del Registre General de la Universitat d'Alacant o a través de qualsevol dels altres mitjans previstos en l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Al costat de la sol·licitud de registre s'haurà d'adjuntar, en sobre tancat i sota el lema "Confidencial", la denúncia dels fets així com la documentació que s'estime oportuna.

b) Si la denúncia es fa a través del correu electrònic es dirigirà a l'adreça electrònica institucional personal de la directora o director de la Unitat d'Igualtat indicant en l'assumpte el lema de "Confidencial". La comunicació electrònica haurà d'incloure el model de Sol·licitud de registre de documentació (Annex I), la denúncia dels fets, així com la documentació que es considere oportuna.

c) Quan la denúncia es faça verbalment, es redactarà una acta que serà signada per qui denuncia i la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

5. En cap cas serà objecte de tramitació la denúncia anònima.

Article 16. Recepció i custòdia

1. Quan la denúncia es faça per escrit, el Registre la remetrà a la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

2. Rebuda la denúncia, la directora o director de la Unitat d'Igualtat informarà per escrit a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria. Així mateix, la directora o director de la Unitat d'Igualtat s'encarregarà d'informar, assessorar i donar la primera atenció a qui denuncia una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

3. Com a conseqüència de la primera atenció i a fi que, en la mesura del possible, aquesta siga integral i responga a les necessitats

2. Si la denuncia se presentara por terceros o si la Unidad de Igualdad tuviera conocimiento de los hechos, y actuara de oficio, la víctima deberá ser informada con carácter inmediato. En este caso, si procede, se levantará acta firmada por las personas participantes.

3. Las denuncias de acoso por parte de terceros o de oficio por la Unidad de Igualdad se basarán en la existencia de indicios, como pueden ser:

- a) Proceso de baja por incapacidad temporal.
- b) Evaluación de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios o encuestas.
- c) Elevado índice de rotación.

4. La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente:

a) Cuando la denuncia se realice por escrito, se realizará siguiendo el modelo de Solicitud de registro de documentación (Anexo I) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Alicante o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial", la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.

b) Si la denuncia se realiza a través del correo electrónico se dirigirá a la dirección electrónica institucional personal de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad indicando en asunto el lema de "Confidencial". La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de Solicitud de registro de documentación (Anexo I), la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.

c) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien denuncia y la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

5. En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

Artículo 16. Recepción y custodia.

1. Cuando la denuncia se realice por escrito, el Registro la remitirá a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

2. Recibida la denuncia, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad informará por escrito a la Vicerectora o Vicerector con competencias en la materia. Así mismo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a quien denuncia una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

3. Como consecuencia de la primera atención y con el fin de que, en la medida de las posibilidades, esta sea integral y responda a las



particulars de cada cas, la directora o director de la Unitat d'Igualtat podrà derivar a qui denuncia els serveis i unitats, propis o externs, que li proporcionaran atenció i ajuda especialitzada.

4. Des del moment de la recepció de la denúncia, i a l'efecte de protegir la privadesa i la confidencialitat del procés, la directora o director de la Unitat d'Igualtat assignarà un codi numèric identificatiu tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, preservant així la seua identitat.

5. La denúncia, així com tota la documentació que generada durant el procediment, serà remesa, custodiada i arxivada per la direcció de la Unitat d'Igualtat.

Article 17. Valoració inicial de la denúncia

1. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat farà una valoració inicial de la situació, i podrà dur a terme les entrevistes que es requerisquen, així com la recollida de tota la informació que puga resultar convenient. Des de l'inici, i durant tot el procediment, la persona denunciant podrà estar acompanyada de la persona que designe.

2. Transcorreguts 15 dies naturals computats des de la recepció de la denúncia sense que haguera sigut possible concloure'n la valoració, la directora o director de la Unitat d'Igualtat comunicarà les raons i el nou termini considerat a la persona afectada o al seu representant, així com a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria. Es procurarà que la pròrroga del termini no excedisca els 15 dies naturals.

3. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat efectuarà un informe de valoració inicial de la situació que serà remès al vicerector o vicerectora amb competències en la matèria, en el qual proposarà, de forma motivada, alguna de les mesures següents:

a) La no iniciació del procediment, si no s'apreciara una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, o per no ajustar-se la denúncia als objectius del present protocol. En el supòsit que es donaren altres fets que hagueren de ser objecte d'esclariment, se'n donarà trasllat a la unitat o servei pertinent.

b) La iniciació del procediment d'actuació si s'advertira una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

4. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat podrà, així mateix, proposar a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria l'adopció de mesures cautelars en tant se substancie el procediment, si considera que la situació ho requereix.

SECCIÓ 3a. INICI DEL PROCEDIMENT

Article 18. Inici del procediment

1. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria convocarà, en el termini de 10 dies naturals des de la recepció de la

necesidades particulares de cada caso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad podrá derivar a quien denuncia a los servicios y unidades, propios o externos, que proporcionan atención y ayuda y especializada.

4. Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

5. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la dirección de la Unidad de Igualdad.

Artículo 17. Valoración inicial de la denuncia.

1. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad realizará una valoración inicial de la situación, pudiendo realizar las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente. Desde el inicio, así como durante todo el procedimiento, la persona que realiza la denuncia podrá estar acompañada por la persona que designe.

2. Transcurridos 15 días naturales computados desde la recepción de la denuncia sin que hubiera sido posible concluir la valoración, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comunicará las razones y el nuevo plazo estimado a la persona afectada o a su representante, así como a la Vicerectora o Vicerector con competencias en la materia. Se procurará que la prórroga del plazo no exceda de 15 días naturales.

3. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad, efectuará un informe de valoración inicial de la situación que remitirá al Vicerector o Vicerectora con competencias en la materia y en el que propondrá, de forma motivada, alguna de las siguientes medidas:

a) La no iniciación del procedimiento, si no se apreciase una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, o por no ajustarse la denuncia a los objetivos del presente protocolo. En el supuesto que se dieran otros hechos que tuvieran que ser objeto de esclarecimiento, se dará traslado a la unidad o servicio pertinente.

b) La iniciación del procedimiento de actuación si se advirtiese una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

4. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad podrá, asimismo, proponer a la Vicerectora o Vicerector con competencias en la materia, la adopción de medidas cautelares en tanto se sustancie el procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

SECCIÓN 3ª. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 18. Inicio del procedimiento.

1. La Vicerectora o Vicerector con competencias en la materia convocarà, en el plazo de 10 días naturales desde la recepción de la

valoració inicial, a la Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual (en endavant la Comissió), a la qual correspondrà resoldre o no l'inici del procediment.

2. La resolució adoptada per la Comissió serà comunicada a les parts juntament amb la relació dels membres d'aquesta.

3. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria adoptarà, si escau, durant la tramitació del procediment, les mesures cautelars que es consideren procedents.

Article 19. La Comissió d'Assessorament per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

1. La Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual (d'ara endavant Comissió d'Assessorament) estarà composta per:

a) La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, que la presidirà.

b) La directora o director de la Unitat d'Igualtat, que actuarà en qualitat de secretari o secretària.

c) Segons adscripció als col·lectius implicats en el procediment:

Un membre del Servei de Prevenció i un representant sindical, si es tractara de personal d'administració i serveis, de personal docent i investigador o de persones que presten serveis en la Universitat.

Un membre del Centre de Suport a l'Estudiant i un representant del Consell d'Estudiants, si es tractara d'estudiants.

2. Les persones que formen part de la Comissió rebran formació en matèria de prevenció i intervenció davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

3. A les persones integrants de la Comissió se'ls aplicarà el que estableixen els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en referència a l'abstenció i recusació.

4. El funcionament de la Comissió es regirà per les disposicions de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.

5. A l'efecte d'adoptar acords, el vot de qui assumisca la presidència tindrà caràcter diriment.

valoración inicial, a la Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual (en adelante la Comisión), a quien le corresponderá resolver el inicio o no del procedimiento.

2. La resolución adoptada por la Comisión se comunicará a las partes junto con la relación de sus miembros.

3. La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia adoptará, en su caso, durante la tramitación del procedimiento, las medidas cautelares que se estimen procedentes.

Artículo 19. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

1. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual estará compuesta por:

a) La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, quien la presidirá.

b) La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que actuará en calidad de secretario secretaria.

c) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:

Un miembro del Servicio de Prevención y un representante sindical, si se trata de personal de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que prestan sus servicios en la Universidad.

Un miembro del Centro de Apoyo al Estudiante y un representante del Consejo de Estudiantes, si se trata de estudiantes.

2. Quienes formen parte de la Comisión recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

3. A las y los integrantes de la Comisión les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en referencia a la abstención y recusación.

4. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

5. A efectos de adoptar acuerdos el voto de quien asuma la presidencia tendrá carácter dirimente.

Article 20. Actuació de la Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual

1. Reunida la Comissió , es proporcionarà còpia dels antecedents consignats en l'expedient respectant el deure de confidencialitat. Amb aquest propòsit, les actes, si escau, s'han de llegir en l'acte de la reunió per a la seua aprovació i no es podran enviar o transmetre als seus membres per correu (postal, intern o electrònic), ni podran posar-se a disposició per mitjà de suports que permeten o faciliten la divulgació general del seu contingut.

Les persones integrants de la Comissió podran consultar les actes a través de la lectura in situ, en les dependències de la direcció de la Unitat d'Igualtat amb la presència de la secretària o el secretari de la Comissió .

2. La Comissió , a la vista dels antecedents consignats en l'expedient i de l'informe de valoració inicial acordarà, motivadament en el termini de 5 dies hàbils computats des de la seua primera reunió, sobre l'inici o no del procediment i, si escau, sobre si aquest es resoldrà mitjançant diàleg o mitjançant procediment formal.

3. La Comissió arplegarà els acords adoptats en una acta i els comunicarà a les parts.

4. En qualsevol cas, la Comissió , d'ofici o a instàncies de les persones implicades en aquest procediment, i prèvia audiència d'aquestes, podrà proposar l'adopció de mesures cautelars durant la tramitació del procediment, si considera que la situació ho requereix.

SECCIÓ 4a. RESOLUCIÓ MITJANÇANT DIÀLEG

Article 21. Resolució mitjançant diàleg

1. Si la Comissió haguera acordat que el procediment que cal seguir és la resolució mitjançant diàleg, perquè encara no hi ha una situació que pugua qualificar-se d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, però podria acabar sent-ho si no s'actua, designarà, en un termini de 5 dies hàbils, un mediador o mediadora per a trobar una solució al conflicte que no podrà prolongar-se més de 15 dies hàbils computables des de la seua designació.

2. En tot cas, el procediment de resolució mitjançant diàleg quedarà supeditat al consentiment previ d'ambdues parts i no preveurà, excepte circumstàncies excepcionals i amb el consentiment exprés de les dues parts en conflicte, l'acarament o les reunions entre aquestes.

3. Podrà actuar com a mediador o mediadora el personal propi o extern de la Universitat d'Alacant amb formació específica en matèria de mediació.

4. Les persones que actuen com a mediadores podran sol·licitar l'adopció de mesures cautelars i preventives.

5. En el cas que la mediació haguera finalitzat amb acord, aquest

Artículo 20. Actuación de la Comisión para la prevención e intervención del Acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

1. Reunida la Comisión , se proporcionará copia de los antecedentes obrantes en el expediente respetando el deber de confidencialidad. Con este propósito, las actas, si procede, se han de leer en el acto de la reunión para su aprobación y no se podrán enviar o transmitir a sus miembros por correo (postal, interno o electrónico), ni podrán ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

Las y los integrantes de la Comisión podrán consultar las actas, a través de su lectura, in situ, en las dependencias de la Dirección de la Unidad de Igualdad con la presencia de la Secretaria o Secretario de la Comisión .

2. La Comisión , a la vista de los antecedentes obrantes en el expediente y del informe de valoración inicial acordará, motivadamente en el plazo de 5 días hábiles computados desde su primera reunión, sobre la iniciación o no del procedimiento y, en su caso, sobre si este se resolverá mediante diálogo o mediante el procedimiento formal.

3. La Comisión recogerá los acuerdos adoptados en un acta y los comunicará a las partes.

4. En cualquier caso, la Comisión , de oficio o a instancia de las personas implicadas en este procedimiento y previa audiencia de las mismas, podrá proponer la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

SECCIÓN 4ª. RESOLUCIÓN MEDIANTE DIÁLOGO

Artículo 21. Resolución mediante diálogo.

1. Si la Comisión hubiera acordado que el procedimiento a seguir es la resolución mediante diálogo, porque aún no hay una situación que pueda calificarse como acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual pero podría acabar siéndolo si no se actúa designará, en un plazo de 5 días hábiles, a un mediador o mediadora para hallar una solución al conflicto que no podrá prolongarse más de 15 días hábiles computables desde su designación.

2. En todo caso, el procedimiento de resolución mediante diálogo quedará supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

3. Podrá actuar como mediador o mediadora el personal propio o externo de la Universidad de Alicante con formación específica en materia de mediación.

4. Las personas que actúen como mediadoras podrán solicitar la adopción de medidas cautelares y preventivas.

5. En el caso de que la mediación hubiese finalizado con acuerdo,

haurà d'arreglar-se de forma clara i comprensible en una acta signada per ambdues parts de la qual es lliurarà un exemplar original a cadascuna d'aquestes. El mediador o mediadora informará a les parts del caràcter vinculant de l'acord aconseguit. En aquest cas el procediment d'actuació es donarà per finalitzat i el mediador o mediadora presentarà a la Comissió l'informe de mediació en el qual deixarà constància de les actuacions dutes a terme així com de l'acta d'acord entre les parts.

6. La directora o director de la Unitat d'Igualtat durà a terme el seguiment dels assumptes que hagen finalitzat amb acord, com a mínim durant el primer any, a fi de comprovar-ne l'efectiu compliment. Si finalitzat aquest termini, la directora o director de la Unitat d'Igualtat comprova que els acords s'han complit de forma satisfactòria, sol·licitarà l'arxiu de l'expedient a la Comissió que, si escau, l'haurà de ratificar en el termini de 5 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud. En el cas que s'aprecie l'incompliment dels acords, la directora o director de la Unitat d'Igualtat sol·licitarà a la Comissió que es valore l'inici del procediment de resolució formal.

7. Quan les parts no aconseguisquen arribar a un acord, es neguen a realitzar la mediació o la persona mediadora aprecie que les posicions de les parts són irreconciliables o que concorren altres circumstàncies que impedeixen aconseguir l'acord de mediació, es donarà per conclòs el procediment de resolució mitjançant diàleg. En aquests casos, el mediador o mediadora sol·licitarà a la Comissió l'inici del procediment de resolució formal. Tals circumstàncies hauran d'arreglar-se de forma motivada en l'informe de mediació.

Secció 5a. RESOLUCIÓ MITJANÇANT PROCEDIMENT FORMAL

Article 22. Resolució mitjançant procediment formal

1. Quan no haja sigut possible solucionar el conflicte mitjançant el diàleg, o s'haguera acordat resoldre'l mitjançant procediment formal, la Comissió, en un termini de 10 dies hàbils des de la sol·licitud d'inici de resolució formal a la qual es refereixen els apartats 6 i 7 de l'article 21 o des de la decisió a la qual es refereix l'apartat 2 de l'article 20, designarà una persona experta en assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual per a la determinació, coneixement i esclariment dels fets.

2. Podrà actuar com a experta o expert el personal propi o extern de la Universitat d'Alacant, a proposta de la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

3. L'expert o experta podrà recaptar la documentació que considere necessària, realitzar les entrevistes que entenga oportunes i practicar totes les actuacions que considere pertinents, garantint el dret d'audiència imparcial de cadascuna de les parts i tenint en compte la inversió de la càrrega de la prova que per a aquests procediments preveu l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007.

4. La persona experta, en el termini de 30 dies hàbils computats des de la seua designació, presentarà a la Comissió un informe de diagnòstic de la situació en el qual proposarà, de forma motivada, les mesures que considere adequades.

este deberá recogerse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. El mediador o mediadora informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado. En este caso el procedimiento de actuación se dará por finalizado y el mediador o mediadora dará traslado a la Comisión del informe de mediación en el que dejará constancia de las actuaciones llevadas a cabo así como del acta de acuerdo entre las partes.

6. La Directora o Director de la Unidad de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de los asuntos que hayan finalizado con acuerdo, como mínimo durante el primer año, a fin de comprobar su efectivo cumplimiento. Si finalizado este plazo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comprueba que los acuerdos se han cumplido de forma satisfactoria, solicitará el archivo del expediente a la Comisión quien, en su caso, lo deberá ratificar en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud. En el caso de que se aprecie el incumplimiento de los acuerdos, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad solicitará a la Comisión que se valore el inicio del procedimiento de resolución formal.

7. Cuando las partes no consigan llegar a un acuerdo, se nieguen a realizar la mediación o la persona mediadora aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurren otras circunstancias que impiden alcanzar el acuerdo de mediación, se dará por concluido el procedimiento de resolución mediante diálogo. En estos casos, el mediador o mediadora solicitará a la Comisión el inicio del procedimiento de resolución formal. Tales circunstancias deberán recogerse de forma motivada en el informe de mediación.

Sección 5ª. RESOLUCIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO FORMAL

Artículo 22. Resolución mediante procedimiento formal.

1. Cuando no haya sido posible solucionar el conflicto mediante el diálogo, o se hubiera acordado su resolución mediante procedimiento formal, la Comisión, en un plazo de 10 días hábiles desde la solicitud de inicio de resolución formal a la que se refieren los apartados 6 y 7 del artículo 21 o desde la decisión a la que se refiere el apartado 2 del artículo 20, designará a una persona experta en acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual para la determinación, conocimiento y esclarecimiento de los hechos.

2. Podrá actuar como experta o experto el personal propio o externo de la Universidad de Alicante, a propuesta de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

3. El experto o experta podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que para estos procedimientos prevé el artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007.

4. La persona experta, en el plazo de 30 días hábiles computados desde su designación, presentará a la Comisión un informe de diagnòstico de la situación y en el que propondrá, de forma motivada, las medidas que estime adecuadas.

5. La Comissió , en el termini de 5 dies hàbils des de la presentació de l'informe al qual es refereix l'apartat anterior, emetrà un informe de conclusions que elevarà a la rectora o rector i en el qual es proposarà alguna de les alternatives següents:

a) Arxiu de l'expedient que ha provocat la denúncia, motivat per:

Desistiment de la persona denunciante excepte que, d'ofici, s'haguera acordat la investigació de la denúncia per detectar-se indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.

b) Quan la conducta en si puga ser constitutiva de delictes o falta, la Universitat ho posarà en coneixement del Ministeri Fiscal, sense perjudici, si escau, de la incoació d'expedient disciplinari, que quedarà suspès fins que recaiga resolució judicial.

c) La incoació d'un expedient disciplinari quan la persona que ha sigut denunciada pertanga a la comunitat universitària (apartats a, b, c i d de l'article 4) i es considere que concorren indicis suficients d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, així com l'adopció de mesures cautelars que es modularan en funció dels drets a salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

6. En el cas que la Comissió considere l'arxivament de l'expedient, la seua presidència ho notificarà a les parts per separat facilitant-los una còpia de l'acord que signaran sense que aquesta signatura supose la seua conformitat. Les parts disposaran de 7 dies hàbils per a presentar alegacions a l'acord. Analitzades aquestes, la presidència de la Comissió elevarà l'informe definitiu a la rectora o rector.

7. L'informe de conclusions haurà d'incloure la informació següent:

a) Relació nominal de les persones que integren la Comissió i identificació de la persona suposadament assetjada i l'assetjadora mitjançant el corresponent codi numèric corresponent.

b) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies d'aquesta.

c) Actuacions prèvies: informe de valoració inicial, informe diagnòstic i, si escau, informe de mediació.

d) Altres actuacions realitzades: testimonis; proves; resum dels principals fets, etc.

8. En el cas que es determine la mala fe de la denúncia i/o aportació de dades i testimoniatges falsos es proposaran les mesures disciplinàries corresponents a les persones responsables.

Article 23. Resolució per la rectora o rector

1. La rectora o rector, en el termini de 15 dies des de la recepció de l'informe de conclusions de la Comissió, dictarà la resolució sobre les mesures a adoptar, a la vista de la proposta realitzada per aquesta, i la comunicarà a les parts, així com a la presidència de la Comissió. En

5. La Comisión, en el plazo de 5 días hábiles desde la presentación del informe al que se refiere el apartado anterior, emitirá un informe de conclusiones que elevará a la Rectora o Rector y en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por:

Desistimiento de la persona denunciante salvo que, de oficio, se hubiese acordado la investigación de la denuncia por detectarse indicios de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

b) Cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, la Universidad lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

c) La incoación de un expediente disciplinario cuando la persona que ha sido denunciada pertenezca a la comunidad universitaria (apartados a, b, c y d del artículo 4) y se considere que concurren indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, así como la adopción de medidas cautelares que se modularán en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

6. En el caso de que la Comisión estime el archivo del expediente, la presidencia de la misma lo notificará a las partes por separado facilitándoles una copia del acuerdo que firmarán sin que esta firma suponga su conformidad. Las partes dispondrán de 7 días hábiles para presentar alegaciones al acuerdo. Analizadas las mismas, la presidencia de la Comisión elevará el informe definitivo a la Rectora o Rector.

7. El informe de conclusiones deberá incluir la siguiente información:

a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.

b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

c) Actuaciones previas: informe de valoración inicial, informe diagnóstico y, en su caso, informe de mediación.

d) Otras actuaciones realizadas: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.

8. En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

Artículo 23. Resolución por la Rectora o Rector.

1. La Rectora o Rector, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, dictará la resolución sobre las medidas a adoptar a la vista de la propuesta realizada por la misma y la comunicará a las partes así como a la presidencia de la

el cas que no considerara oportú aplicar les mesures arreplegades en l'informe de conclusions, ho posarà de forma motivada en coneixement de la Comissió .

2. La rectora o rector comunicarà la resolució adoptada a la directora o director de la Unitat d'Igualtat, que s'encarregarà de la custòdia de la documentació corresponent.

3. Quan la situació objecte de denúncia implique personal que presta els seus serveis a la Universitat d'Alacant (apartats f i g de l'article 4), la rectora o rector els traslladarà l'informe de conclusions de la Comissió , en el termini de 15 dies des de la seua recepció, perquè s'adopten les mesures oportunes en l'àmbit de cada organització. Així mateix, s'activaran mecanismes de coordinació entre les parts implicades, i mantindrà el vicerector o vicerectora amb competències en la matèria informació i comunicació sobre la situació.

SECCIÓ 6a. PROCEDIMENT DISCIPLINARI

Article 24. Obertura d'expedient disciplinari

1. Quan la resolució rectoral a la qual fa referència l'article 23.1 preveja la iniciació de l'expedient disciplinari, la rectora o rector en dictarà l'acord d'incòcació, ho comunicarà a les parts i a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria.

2. L'obertura de l'expedient disciplinari s'ha de substanciar d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició d'estudiant, PAS o PDI de la persona denunciada.

Article 25. Nomenament de l'instructor o instructora i del secretari o secretària.

1. La rectora o rector ha de nomenar un instructor o instructora, segons la normativa vigent, amb formació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual i entre el personal funcionari propi de la UA pertanyent a un cos o escala d'igual o superior grup al de la persona que haja sigut inculpada.

2. Quan la complexitat o transcendència dels fets a investigar així ho exigisca, es procedirà al nomenament d'un secretari o secretària que, en tot cas, haurà de tindre la condició de funcionari.

3. La iniciació del procediment, amb el nomenament d'instructor o instructora i de secretària o secretari, es notificarà a la persona denunciant i a la denunciada, així com als qui s'hagen designat per a instruir l'expedient.

4. Iniciat el procediment, la rectora o rector podrà acordar les mesures provisionals que considere oportunes per a assegurar l'eficàcia de la resolució que poguera recaure.

Comisión . En el caso de que no estimara oportuno aplicar las medidas recogidas en el informe de conclusiones, lo pondrá de forma motivada en conocimiento de la Comisión .

2. La Rectora o Rector comunicará la resolución adoptada a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que se encargará de la custodia de la correspondiente documentación.

3. Cuando la situación objeto de denuncia implique a personal que presta sus servicios a la Universidad de Alicante (apartados f y g del artículo 4), la Rectora o Rector les trasladará el informe de conclusiones de la Comisión , en el plazo de 15 días desde su recepción, para que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de cada organización. Así mismo, se activarán mecanismos de coordinación entre las partes implicadas manteniendo el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia, información y comunicación sobre la situación.

SECCIÓN 6ª. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 24. Apertura de expediente disciplinario.

1. Cuando la resolución rectoral a la que hace referencia el artículo 23.1 contemple la iniciación del expediente disciplinario, la Rectora o Rector dictará el acuerdo de incoación del mismo, comunicándolo a las partes y a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia.

2. La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada.

Artículo 25. Nombramiento del instructor o instructora y del secretario o secretaria.

1. La Rectora o Rector ha de nombrar a un instructor o instructora, según la normativa vigente, con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y entre el personal funcionario propio de la UA perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de quien haya sido inculpada.

2. Cuando la complejidad o transcendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de un secretario o secretaria que, en todo caso, deberá tener la condición de funcionario.

3. La iniciación del procedimiento, con el nombramiento de instructor o instructora y de secretaria o secretario, se notificará a la persona denunciante y a la denunciada, así como a quienes se hayan designado para instruir el expediente.

4. Iniciado el procedimiento, la Rectora o Rector podrá acordar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

Article 26. Desenvolupament de l'expedient disciplinari

1. Notificat el nomenament de l'instructor o instructora de l'expedient disciplinari, la directora o director de la Unitat d'Igualtat li traslladarà amb caràcter immediat l'informe de conclusions així com tota la documentació corresponent a l'activitat d'investigació desenvolupada en relació a la denúncia.

2. El trasllat de documentació es realitzarà directament i a través de sobre tancat amb esment exprés de "Confidencial".

3. L'instructor o instructora ordenarà la pràctica de totes les diligències que siguin adequades per a la determinació i comprovació dels fets i en particular de les proves que puguin conduir al seu aclariment i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. En tot cas, haurà de tenir en compte les previsions de l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, quant a la inversió de la càrrega de la prova per a aquest tipus de procediments.

4. Tant en el plec de càrrecs com en les diligències que es duguen a terme en el desenvolupament de l'expedient disciplinari, es vetlarà pel tractament confidencial de la informació.

5. Emplenades les diligències, i prèviament a la proposta de resolució, es donarà vista de l'expedient a la persona inculpada realitzant-se en presència de l'instructor o instructora i, si escau, del secretari o secretària, i no es podrà enviar o transmetre per correu, ni posar-se a disposició per mitjà de suports que permeten o faciliten la divulgació general del contingut.

6. En qualsevol moment del procediment en què s'aprecie que la presumpta falta pot ser constitutiva de delictes o falta, l'instructor o instructora ho posarà en coneixement de la rectora o rector per a la seua oportuna comunicació al Ministeri Fiscal. En aquest cas, se suspendrà la tramitació de l'expedient disciplinari i es podran adoptar les mesures que es consideren oportunes amb la finalitat de garantir el funcionament normal de la universitat.

Article 27. Conclusions del procediment disciplinari

1. Finalitzada la instrucció del procediment disciplinari, l'instructor o instructora farà una proposta de resolució en la qual s'arreglen els fets provats, el tipus de falta que es considera comesa, la responsabilitat exigible i la sanció que siga procedent imposar i ho remetrà a la rectora o rector que dictarà resolució finalitzadora del procediment disciplinari.

2. La durada màxima del procediment disciplinari serà l'establida per la normativa d'aplicació.

Article 28. Òrgan competent per a imposar sancions disciplinàries

1. L'òrgan competent per a imposar sancions en la UA és la rectora o rector.

Artículo 26. Desarrollo del expediente disciplinario.

1. Notificado el nombramiento del instructor o instructora del expediente disciplinario, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad le trasladará con carácter inmediato el informe de conclusiones así como toda la documentación correspondiente a la actividad de investigación desarrollada en relación a la denuncia.

2. El traslado de documentación se realizará directamente y a través de sobre cerrado con expresa mención de "Confidencial".

3. El instructor o instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En todo caso, deberá tener en cuenta las previsions del artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007, en cuanto a la inversión de la carga de la prueba para este tipo de procedimientos.

4. Tanto en el pliego de cargos como en las diligencias que se lleven a cabo en el desarrollo del expediente disciplinario, se velará por el tratamiento confidencial de la información.

5. Cumplimentadas las diligencias y previamente a la propuesta de resolución, se dará vista del expediente a la persona inculpada realizándose en presencia del instructor o instructora y, en su caso, del secretario o secretaria, no pudiéndose enviar o transmitir por correo, ni ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

6. En cualquier momento del procedimiento en que se aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta, el instructor o instructora lo pondrá en conocimiento de la Rectora o Rector para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la universidad.

Artículo 27. Conclusiones del procedimiento disciplinario.

1. Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, el instructor o instructora hará una propuesta de resolución en la que se recojan los hechos probados, el tipo de falta que se estima cometida, la responsabilidad exigible y la sanción que sea procedente imponer y lo remitirá a la Rectora o Rector quien dictará resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.

2. La duración máxima del procedimiento disciplinario será la establecida por la normativa de aplicación.

Artículo 28. Órgano competente para imponer sanciones disciplinarias.

1. El órgano competente para imponer sanciones en la UA es la Rectora o Rector.

CAPÍTOL IV

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 29. Mesures disciplinàries

1. D'acord amb l'article 95b de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, serà constitutiu de falta molt greu "tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe". Aquesta norma serà aplicable tant al personal funcionari com al personal laboral al servei de la Universitat d'Alacant. Així mateix, es tindrà en compte la legislació disciplinària que resulte d'aplicació als diferents tipus de personal de la Universitat d'Alacant.

2. D'acord amb el que es disposa en l'article 5.3r del Decret de 8 de setembre de 1954, pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica, l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual comès per l'alumnat serà constitutiu de falta greu.

Article 30. Sancions

1. L'aplicació de les sancions per assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual s'ha d'ajustar a la legislació vigent específica que afecta els diferents col·lectius de la Universitat d'Alacant.

2. D'acord amb l'article 96 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les sancions que podran imposar-se per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual seran les següents:

a) Separació del servei dels funcionaris o funcionàries, que en el cas de ser interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que exercien.

c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

d) Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que en cada cas s'establisca.

e) Demèrit, que consistirà en la penalització a l'efecte de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Qualsevol altra que s'establisca per Llei.

3. D'acord amb l'article 6 del Decret de 8 de setembre de 1954, pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica, les sancions que podran imposar-se a l'alumnat per la comissió de falta greu

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Medidas disciplinarias.

1. De acuerdo con el artículo 95b de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, será constitutivo de falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo". Esta norma será aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de la Universidad de Alicante. Así mismo, se tendrá en cuenta la legislación disciplinaria que resulte de aplicación a los distintos tipos de personal de la Universidad de Alicante.

2. Según lo dispuesto en el artículo 5.3º del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual cometido por el alumnado será constitutivo de falta grave.

Artículo 30. Sanciones.

1. La aplicación de las sanciones por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual se ha de ajustar a la legislación vigente específica que afecta a los diferentes colectivos de la Universidad de Alicante.

2. Conforme al artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público, las sanciones que podrán imponerse por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley .

3. De acuerdo con el artículo 6 del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, las sanciones que podrán imponerse al alumnado por la comisión de

d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual seran les següents:

- Inhabilitació temporal o perpètua dels centres docents.
- Prohibició d'examinar-se de la totalitat o part de les assignatures matriculades, en totes les convocatòries de l'any acadèmic, amb la pèrdua consegüent dels drets de matrícula.
- Prohibició d'exàmens ordinaris en una o més assignatures.
- Pèrdua parcial o total, definitiva o temporal, de beques, places en col·legis majors o altres beneficis de protecció escolar. Aquesta sanció podrà també interposar-se amb el caràcter accessori de l'establida en aquest apartat i en l'anterior.

Article 31. Execució de les sancions

- Les sancions disciplinàries que puguen deduir-se del desenvolupament del procediment disciplinari s'hauran d'executar en el termini màxim d'1 mes.
- Les sancions a estudiants que no es puguen aplicar perquè coincidisquen amb la finalització del curs acadèmic s'aplicaran en el curs següent des del moment en el qual es formalitze la matrícula.

CAPÍTOL V

MESURES D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 32. Actuacions davant de situacions en les quals membres de la comunitat universitària compten amb ordre de protecció

- Quan una persona vinculada a la Universitat d'Alacant, segons el que estableix l'article 4, compte amb ordre de protecció que implique prohibició d'aproximació de la persona agressora, ho haurà de posar en coneixement del vicerector o vicerectora amb competències en la matèria perquè introduïska les mesures oportunes que garantisquen la seua seguretat en l'àmbit territorial d'aplicació del present protocol (article 6). L'adopció d'aquestes mesures implicarà la col·laboració del servei de vigilància de la universitat amb els cossos i forces de seguretat.
- Excepcionalment, i en virtut del que arreplega l'article 9 (acreditació de la violència sobre la dona) de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el vicerector o vicerectora amb competències en la matèria podrà adoptar les mesures que garantisquen la seguretat de la víctima en l'àmbit territorial d'aplicació del present protocol (article 6), quan l'informe del Ministeri Fiscal o de l'organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona faça constar risc o amenaça de patir maltractaments.

Article 33. Actuacions davant de possibles situacions de violència de gènere entre membres de la comunitat universitària i persones alienes a la Universitat d'Alacant

- Quan es pose de manifest l'existència d'una situació de violència

falta grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:

- Inhabilitación temporal o perpetua de los Centros Docentes.
- Prohibición de examinarse de la totalidad o parte de las asignaturas en que se encuentre matriculado, en todas las convocatorias del año académico, con la consiguiente pérdida de los derechos de matrícula.
- Prohibición de exámenes ordinarios en una o más asignaturas
- Pérdida parcial o total, definitiva o temporal, de becas, plazas en Colegios Mayores u otros beneficios de protección escolar. Esta sanción podrá también interponerse con el carácter accessorio de la establecidas en este apartado y en el anterior.

Artículo 31. Ejecución de las sanciones.

- Las sanciones disciplinarias que puedan deducirse del desarrollo del procedimiento disciplinario se habrán de ejecutar en el plazo máximo de 1 mes.
- Las sanciones a estudiante que no se puedan aplicar porque coincide con la finalización del curso académico se aplicarán en el curso siguiente desde el momento en el que se formalice la matrícula.

CAPÍTULO V

MEDIDAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 32. Actuaciones frente a situaciones en las que miembros de la comunidad universitaria cuentan con orden de protección.

- Cuando una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento del Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia para que introduzca las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6). La adopción de estas medidas implicará la colaboración del servicio de vigilancia de la universidad con los cuerpos y fuerzas de seguridad.
- Excepcionalmente, y en virtud a lo recogido en el artículo 9 (acreditación de la violencia sobre la mujer) de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia podrá adoptar las medidas que garanticen la seguridad de la víctima en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6) cuando el informe del Ministerio Fiscal o del organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer haga constar riesgo o amenaza de sufrir malos tratos.

Artículo 33. Actuaciones frente a posibles situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria y personas ajenas a la Universidad de Alicante.

- Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de

de gènere entre una persona vinculada a la Universitat d'Alacant, segons el que estableix l'article 4, i persones alienes a aquesta, la directora o director de la Unitat d'Igualtat oferirà a la víctima informació sobre els recursos i serveis disponibles en aquest àmbit i que pot necessitar per a assegurar la seua protecció, suport i recuperació, i procurarà, si escau, que presente la denúncia corresponent, per a això, podrà comptar amb la seua col·laboració.

2. Amb la finalitat de garantir el dret a l'atenció integral i especialitzada així com l'assistència jurídica gratuïta, la directora o director de la Unitat d'Igualtat, davant el coneixement de la situació descrita en l'apartat 1, derivarà la víctima als serveis destinats per la Generalitat Valenciana a la prevenció, atenció, assistència i protecció de la violència de gènere. La Universitat d'Alacant promourà convenis de col·laboració amb les institucions públiques amb competències en la matèria amb la finalitat d'aconseguir una actuació eficaça.

3. En els casos de violència de gènere, la directora o director de la Unitat d'Igualtat ho posarà en coneixement de l'autoritat competent.

Disposició addicional

A partir de l'entrada en vigor d'aquest protocol, el procediment de prevenció de riscos laborals de la Universitat d'Alacant (BOUA del 31 de juliol de 2012) no serà aplicable davant les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Disposició final

Una vegada aprovat pel Consell de Govern, aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

ANNEX I. Sol·licitud de registre de documentació

SOL·LICITANT:

Cognoms

Nom.....

DNI.....

Adreça

C. P....

violencia de género entre una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, y personas ajenas a la misma, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito y que puede necesitar para asegurar su protección, apoyo y recuperación y procurará, en su caso, que presente la correspondiente denuncia, para lo cual, podrá contar con su colaboración.

2. Con el fin de garantizar el derecho a la atención integral y especializada así como la asistencia jurídica gratuita, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ante el conocimiento de la situación descrita en el apartado 1, derivará a la víctima a los servicios destinados por la Generalitat Valenciana a la prevención, atención, asistencia y protección de la violencia de género. La Universidad de Alicante promoverá convenios de colaboración con las instituciones públicas con competencias en la materia con el fin de lograr una actuación eficaz.

3. En los casos de violencia de género, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

Disposició Adicional.

A partir de la entrada en vigor de este protocolo, el procedimiento de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Alicante (BOUA del 31 de julio de 2012) no será de aplicación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Disposició Final.

Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

ANEXO I. Solicitud de registro de documentación

SOLICITANTE:

Apellidos ...

Nombre.....

DNI....

Dirección

C. P.....



Població....

Província....

Telèfon ...

Adreça electrònica...

EXPOSICIÓ DELS FETS

Sol·licite que s'estudie l'escrit que annexe a la present sol·licitud en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

DOCUMENTS ANNEXOS

Sol·licite que s'estudie la documentació que annexe en la present sol·licitud en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

Localitat ...

Data ...

Signatura

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNITAT D'IGUALTAT

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

ANNEX II. Atorgament de representació en procediments d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual de la UA.

Sr./Sra.....,

amb DNI

Población.....

Provincia....

Teléfono ...

e-mail....

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Solicito que se estudie el escrito que anexo a la presente solicitud en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contienen (ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

DOCUMENTOS ANEXOS

Solicito que se estudie la documentación que anexo en la presente solicitud en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contienen (ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Localidad ...

Fecha

Firma

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

ANEXO II. Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA.

D/Dª.....,

con DNI nº...



AUTORITZE

Les persones sotassignades, titular i suplent, els atorgue el dret a exercir la meua representació en les actuacions derivades de l'aplicació del "Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual".

Titular:,

amb DNI

Suplent:,

amb DNI

Amb la signatura del present escrit acceptem la representació i manifestem el nostre compromís amb el respecte a la confidencialitat de les dades i intimitat de les persones involucrades en el procediment.

Signat, (el/la titular) Signat, (el/la suplent) Signat, (el/la representat/-ada)

....., de de

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNITAT D'IGUALTAT

AUTORIZO

A las personas abajo firmantes, titular y suplente, les otorgo el derecho a ejercer mi representación en las actuaciones derivadas de la aplicación del "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual".

Titular: D/Dª.....,

con DNI nº.....

Suplente: D/Dª.....,

con DNI nº.....

Con la firma del presente escrito aceptamos la representación y manifestamos nuestro compromiso con el respeto a la confidencialidad de los datos e intimidad de las personas involucradas en el procedimiento.

Firmado, (el/la titular) Firmado, (el/la suplente) Firmado, (el representado/a)

....., dede

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

