

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

Exposición de motivos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. Principios generales.

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

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

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

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

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

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.”*

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

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

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

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

2.1.3 Objetivos específicos:

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

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

2.2. Definiciones:

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

- **Acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

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

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

1.- Quien solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, o de prestación de servicios continuada o habitual, y como tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor o autora de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.-

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

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

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

2.3 Compromisos institucionales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Garantías del procedimiento:

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

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

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno institucional exento de acoso. Las diferentes formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer, o por el contrario, evitar, situaciones o

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

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

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

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

-Manuales de acogida.

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

-Formación general sobre el contenido del protocolo.

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

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

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

IV. Procedimiento de actuación

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Investigación:

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

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

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

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

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

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

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

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

- A) Archivo de la denuncia: Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso)
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- C) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación.
De la resolución adoptada se dará traslado a la persona objeto de acoso, para que en el plazo de cinco días naturales pueda presentar alegaciones en caso de estar en desacuerdo con la misma.
En el caso de desacuerdo con la resolución esta podrá ser recurrida y solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud solo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los supuestos siguientes:

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

4.4. Comité de Asesoramiento

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones:

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

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

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

VI. Disposición final

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

VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

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

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

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

Segunda

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

ANEXO I

Asesoría Confidencial

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

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

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

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

3.- Principios de actuación

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

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

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

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

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

4.- Formación

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

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

ANEXO II

Comité de Asesoramiento

1.- Composición.

El Comité de Asesoramiento estará formado por:

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

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

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

2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento

Se regirá en su funcionamiento por:

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

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

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