

PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

PREÀMBUL

El desenvolupament de les interrelacions personals enriqueix la comunitat universitària que en constitueix el valor principal del capital humà. El marc de bona convivència que s'estableix en les rutines diàries es pot veure alterat per possibles conflictes interpersonals que afecten el mateix entorn professional i acadèmic en provocar situacions indesitjables i discriminatòries, com són l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat i expressió de gènere.

La Universitat Politècnica de València (UPV), conscient d'aquesta realitat, manté el seu compromís amb la realització efectiva dels drets inherents a la persona, ja que preveu i combat qualsevol manifestació d'actituds que impedeixen la consecució de la igualtat real i vetla per assegurar un entorn lliure de qualsevol tipus de discriminació.

Aquest protocol incorpora els principis establits en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)

Article 62. Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negocien amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que comprèn, almenys, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

PREÁMBULO

El desarrollo de las interrelaciones personales enriquece la comunidad universitaria constituyendo el valor principal de su capital humano. El marco de buena convivencia que se establece en las rutinas diarias puede verse alterado por posibles conflictos interpersonales que afectan el propio entorno profesional y académico al provocar situaciones indeseables y discriminatorias como son el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género.

La Universitat Politècnica de València (UPV), consciente de esa realidad, mantiene su compromiso con la realización efectiva de los derechos inherentes a la persona, previniendo y combatiendo cualquier manifestación de actitudes que impidan la consecución de la igualdad real, velando por asegurar un entorno libre de cualquier tipo de discriminación.

El presente protocolo incorpora los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre qui formula una queixa o denúncia.

A més, s'inspira en els principis de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010) i integra les indicacions de la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana que assenyala:

Article 5. Drets

1. Les persones a les quals els és d'aplicació la present llei tindran els següents drets:

a) Al reconeixement de la seua identitat de gènere lliurement manifestada, sense la necessitat de prova psicològica o mèdica.

b) Al lliure desenvolupament de la personalitat d'acord amb la seua identitat i expressió de gènere.

c) A ser tractades de conformitat a la seua identitat de gènere en tots els àmbits públics i privats.

d) Que es respecte i protegisca la seua integritat física i psíquica, així com les seues decisions en relació a la seua identitat i expressió de gènere.

e) A rebre de la Generalitat una atenció integral i adequada a les seues necessitats mèdiques, psicològiques, jurídiques, educatives, socials, laborals i culturals en referència al desenvolupament de la seua identitat i expressió de gènere.

f) Que es protegisca l'exercici efectiu de la seua llibertat i a no patir discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere en tots els àmbits de la vida.

2. El que disposa la present llei s'entén sense perjudici dels règims específics més favorables establits en la normativa comunitària, estatal o autonòmica.

b) La instrucció a 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 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 queja o denuncia.

Y se inspira en los Principios de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010) e integra lo señalado en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana que señala:

Artículo 5. Derechos

1. Las personas a quienes les es de aplicación la presente ley tendrán los siguientes derechos:

a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada, sin la necesidad de prueba psicológica o médica.

b) Al libre desarrollo de la personalidad acorde a su identidad y expresión de género.

c) A ser tratadas de conformidad a su identidad de género en todos los ámbitos públicos y privados.

d) A que se respete y proteja su integridad física y psíquica, así como sus decisiones en relación a su identidad y expresión de género.

e) A recibir de la Generalitat una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, educativas, sociales, laborales y culturales en referencia al desarrollo de su identidad y expresión de género.

f) A que se proteja el ejercicio efectivo de su libertad y a no sufrir discriminación por motivo de identidad o expresión de género en todos los ámbitos de la vida.

2. Lo dispuesto en la presente ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa comunitaria,



Article 7. No discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere

Es prohibeix tota forma de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere, incloent-hi la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error; la discriminació múltiple; l'assetjament; la inducció, ordre o instrucció de discriminar; les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, així com la victimització secundària per inacció de qui, si és el cas, té un deure de tutela.

La Universitat Politècnica de València declara que:

a) Els tipus d'assetjament previstos en aquest protocol són atemptats contra la dignitat de les persones i els drets fonamentals que hi són inherents i no tolera la dita violència en el seu àmbit.

b) Queda expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere. Les dites conductes podrien derivar en responsabilitat disciplinària segons la normativa vigent aplicable.

c) Vetla, amb tots els mitjans al seu abast en totes les seues estructures i en la direcció d'aquestes, per a prevenir i, si és el cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament previst en aquest protocol i garanteix l'assistència i protecció de les presumptes víctimes segons els criteris de sigil, confidencialitat, respecte, objectivitat, imparcialitat i celeritat.

Per complir el que estableix la normativa vigent, la Universitat Politècnica de València es dota del Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere.

estatal o autonòmica.

Artículo 7. No discriminación por motivo de identidad o expresión de género

Se prohíbe toda forma de discriminación por razón de identidad o expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

La Universitat Politècnica de València declara que:

a) Los tipos de acoso contemplados en este Protocolo son atentados contra la dignidad de las personas y los derechos fundamentales que le son inherentes, no tolerando dicha violencia en su ámbito.

b) Queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género. Dichas conductas podrían derivar en responsabilidad disciplinaria según la normativa vigente que le sea aplicable.

c) Velará, con todos los medios a su alcance en todas sus estructuras y a nivel de dirección de las mismas, para prevenir y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso contemplado en este Protocolo garantizando la asistencia y protección de las presuntas víctimas según los criterios de sigilo, confidencialidad, respeto, objetividad, imparcialidad y celeridad.

Dando cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente la Universitat Politècnica de València se dota del Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acosos por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género.



TÍTOL I DISPOSICIONS COMUNES

Article 1. Objecte general.

Aquest protocol té per objecte:

- a) Establir el procediment d'actuació de la UPV en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere.
- b) Proporcionar a la comunitat universitària l'instrument adequat per a sol·licitar la intervenció pertinent contra aquest tipus de conductes indesitjables en l'organització.
- c) Definir i implementar la seqüència d'actuació per a les diferents persones i entitats de la UPV que es puguen veure involucrades en l'activació d'aquest procediment i els seus límits d'actuació.

L'aprovació i publicació es comunica a la comunitat universitària per les vies habituals.

Article 2. Objectius específics.

Són objectius específics d'aquest protocol:

- a) Informar, formar i sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, i oferir pautes per a identificar les dites situacions, prevenir i evitar que es produïsquen.
- b) Disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es plantegen.
- c) Vetlar per la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades i adoptar les mesures que en cada cas pertoquen per a la protecció d'aquestes i aquelles necessàries per a acabar l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures disciplinàries pertinents en el marc legal aplicable.

Article 3. Àmbit d'aplicació.

1. Aquest procediment s'aplica a:

TÍTULO I DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 1. Objeto general.

Este protocolo tiene por objeto:

- a) Establecer el procedimiento de actuación de la UPV ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género
- b) Proporcionar a la comunidad universitaria el instrumento adecuado para solicitar la intervención pertinente frente a este tipo de conductas indeseables en la organización.
- c) Definir e implementar la secuencia de actuación para las diferentes personas y entidades de la UPV que pudieran verse involucradas en la activación del presente procedimiento y sus límites de actuación.

Su aprobación y publicación se comunicará a la comunidad universitaria por los cauces habituales.

Artículo 2. Objetivos específicos.

Son objetivos específicos de este Protocolo:

- a) Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, ofreciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- b) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se planteen.
- c) Velar por la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas adoptando las medidas que en cada caso procedan para la protección de las mismas y aquellas necesarias para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas disciplinarias pertinentes en el marco legal que le sea de aplicación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. Este procedimiento es de aplicación a:



a) PAS, PDI i personal d'investigació, sempre que la persona manté una relació jurídica amb la UPV, independentment del règim (laboral o administratiu) a què es troba adscrita, del caràcter fix o temporal de la relació laboral.

b) Personal investigador en formació amb beca segons el que estableix el Reial Decret 63/2006, de 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador en formació.

c) En les situacions en què es troba un membre de la UPV i un membre del personal d'una empresa externa contractada s'empren els mecanismes pertinents de coordinació empresarial i es manté informació i comunicació recíproca de la situació perquè s'aplique el procediment respectiu i s'adopten les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

d) Alumnat en la seua relació amb el personal de la UPV.

Les situacions en què ambdues parts són estudiants es resolen segons les vies previstes per a aquest col·lectiu. En els supòsits que una de les parts és estudiant i l'altra personal extern s'insta, en tot cas, als mecanismes pertinents de coordinació empresarial per a l'aplicació del procediment respectiu i adopció de les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

2. Quan la part afectada ha finalitzat la vinculació amb la UPV, però ha presentat sol·licitud d'intervenció durant la seua permanència, es resol el procediment iniciat i s'adopten les mesures que es consideren oportunes.

Article 4. Empreses externes.

Si la UPV té coneixement de fets constitutius d'una possible situació d'assetjament, segons preveu aquest protocol i en què ambdues parts són membres d'empresa externa, comunica els fets a les empreses implicades.

La Universitat promou l'adopció per les empreses

a) PAS, PDI y Personal de Investigación, siempre que la persona mantenga una relación jurídica con la UPV, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrita, del carácter fijo o temporal de su relación laboral.

b) Personal investigador en formación con beca conforme a lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

c) Las situaciones en las que se encuentre un miembro de la UPV y un miembro del personal de una empresa externa contratada, aplicándose los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial manteniendo información y comunicación recíproca de la situación para que se aplique el respectivo procedimiento y se adopten las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización.

d) Alumnado en su relación con el personal de la UPV.

Las situaciones en las que ambas partes sean estudiantes se resolverán según las vías previstas para este colectivo. En aquellos supuestos en los que una de las partes sea estudiante y la otra sea personal externo se instará, en todo caso, a los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial para la aplicación del respectivo procedimiento y adopción de las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización.

2. Cuando la parte afectada haya finalizado su vinculación con la UPV pero hubiera presentado solicitud de intervención durante su permanencia, se resolverá el procedimiento iniciado adoptándose las medidas que se consideren oportunas.

Artículo 4. Empresas externas.

Si la UPV tuviera conocimiento de hechos constitutivos de una posible situación de acoso, según lo contemplado en este Protocolo y en la que ambas partes sean miembros de empresa externa, comunicará los hechos a las empresas implicadas.

La Universitat promoverà la adopció per parte de



contractistes de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere amb relació a les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte.

A les empreses externes contractades per la UPV així com les entitats públiques o privades amb participació de la UPV se'ls informa sobre l'existència d'aquest procediment.

Article 5. Lliure exercici del dret a la tutela judicial.

La tramitació del procediment no impedeix en cap cas a les persones implicades iniciar, alhora o posteriorment, les accions administratives o judicials que estimen oportunes.

TÍTOL II PRINCIPIOS RECTORS I DEFINICIONS

Article 6. Principis rectors.

1. Aquest protocol segueix el que estableix l'article 62 esmentat de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 7 de la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

2. La dignitat de la persona i els drets inviolables que li són inherents són fonament de la pau social, que exigeix a les institucions adoptar les mesures necessàries per a impedir manifestacions discriminatòries per raó de circumstàncies personals o socials.

3. La UPV es compromet a vetlar per un entorn exempt de tot tipus de conductes d'assetjament, d'acord amb els principis rectors següents:

a) Qualsevol persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne, sense que pugui ser sotmesa sota cap circumstància a tractes degradants, vexatoris o

las empresas contratistas de medidas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.

Las empresas externas contratadas por la UPV así como a las entidades públicas o privadas participadas por la UPV serán informadas de la existencia de este procedimiento.

Artículo 5. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso a las personas implicadas iniciar, al mismo tiempo o posterior, las acciones administrativas o judiciales que estimen oportunas.

TÍTULO II PRINCIPIOS RECTORES Y DEFINICIONES

Artículo 6. Principios rectores.

1. Este protocolo sigue lo establecido en el mencionado artículo 62 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 7 de la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

2. La dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes son fundamento de la paz social, exigiendo a las instituciones adoptar las medidas necesarias para impedir manifestaciones discriminatorias por razón de circunstancias personales o sociales.

3. La UPV se compromete a velar por un entorno exento de todo tipo de conductas de acoso, de acuerdo con los siguientes principios rectores:

a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, sin que pueda ser sometida bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes,

ofensius.

b) Qualsevol persona té dret al lliure desenvolupament de la seua personalitat d'acord amb la seua identitat i expressió de gènere i a ser tractada de conformitat amb la seua identitat de gènere en tots els àmbits públics i privats.

c) Qualsevol persona que considere que ha sigut o està sent objecte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o assetjament per identitat i/o expressió de gènere té dret a efectuar una sol·licitud formal d'intervenció, escrita i registrada.

d) Es garanteix la indemnitat contra represàlies de qui s'acull a aquest procediment i no pot ser objecte d'amenaques, represàlies o coaccions.

Aquesta garantia s'estableix igualment respecte a terceres persones que formalment faciliten informació o testifiquen en alguna fase del procediment.

e) Qualsevol persona en què es constata que ha patit danys derivats de conductes d'assetjament en la seua vinculació amb la Universitat rep suport de tipus mèdic i/o psicològic, així com les ajudes necessàries per a la seua recuperació i/o reincorporació a la faena. Les actuacions realitzades en aquesta matèria es gestionen a través del personal sanitari del Centre de Salut Laboral Juana Portaceli.

f) Totes les persones subjectes a procediments d'intervenció en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o assetjament per identitat i/o expressió de gènere disposen d'assessorament i informació.

Queda garantida la neutralitat i imparcialitat dels òrgans o persones intervinents, així com la presumpció d'innocència de qui s'assenyala com a causant del conflicte.

g) Totes les persones implicades en aquest procediment tenen dret a la intimitat i confidencialitat de les dades aportades.

Totes les informacions conegudes com a conseqüència de la intervenció en un procediment formal de reclamació en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o

vejatorios u ofensivos.

b) Toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad acorde a su identidad y expresión de género y a ser tratada de conformidad a su identidad de género en todos los ámbitos públicos y privados.

c) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género tendrá derecho a efectuar una solicitud formal de intervención, escrita y registrada.

d) Se garantiza la indemnidad frente a represalias de quienes se acojan al presente procedimiento, no pudiendo ser objeto de amenazas, represalias o coacciones.

Esta garantía se establece igualmente respecto a terceras personas que formalmente faciliten información o testifiquen en alguna fase del procedimiento.

e) Toda persona en la que se constate que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso en su vinculación con la Universitat, recibirá apoyo de tipo médico y/o psicológico, así como las ayudas necesarias para su recuperación y/o reincorporación al trabajo. Las actuaciones realizadas en esta materia serán gestionadas a través del personal sanitario del Centro de Salud Laboral "Juana Portaceli".

f) Todas las personas sujetas a procedimientos de intervención en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género dispondrán de asesoramiento e información.

Queda garantizada la neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de quienes sean señalados como causantes del conflicto.

g) Todas las personas implicadas en el presente procedimiento tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados.

Todas las informaciones conocidas como consecuencia de la intervención en un procedimiento formal de reclamación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o

expressió de gènere queden subjectes al deure de sigil professional i confidencialitat per tot el personal que intervén en el procediment, independentment del seu nivell de participació.

h) Qualsevol conducta que pugua ser considerada assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere podria derivar en responsabilitat disciplinària segons el marc legal de la normativa aplicable.

i) Qualsevol persona afectada per aquest procediment pot sol·licitar-ne la representació a través de l'organització sindical de la seua elecció, amb capacitat representativa a la UPV, o bé ser representada per una persona de la seua elecció nomenada a aquest efecte.

j) Les possibles parts no renuncien al seu dret a la jurisdicció ordinària i es mantenen, si és el cas, les mesures preventives urgents que la UPV ha decidit adoptar.

k) S'informa tot el personal de la UPV sobre l'existència d'aquest protocol i de les possibles conseqüències que a les persones i a l'organització pot causar la permissivitat per la pràctica de conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, així com de les responsabilitats administratives, civils i penals derivades de les dites conductes.

Article 7. Definicions.

La Directiva 2006/54/CE i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, i defineixen les dites conductes i estableixen mesures per a prevenir-les i, si és el cas, combatre-les.

D'altra banda, la Recomanació CM/Rec (2010) 5 del Comitè de Ministres als estats membres sobre les mesures per a combatre la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere (Adoptada pel Comitè de Ministres el 31 de març de 2010 en la 1081 Reunió de Delegats dels Ministres) prohibeix la

expresión de género, quedarán sujetas al deber de sigilo profesional y confidencialidad por parte de todo el personal que intervenga en el procedimiento, independientemente de su nivel de participación.

h) Toda conducta que pueda ser considerada como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género podría derivar en responsabilidad disciplinaria según el marco legal de la normativa que le sea de aplicación.

i) Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de la organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la UPV, o bien ser representada por una persona de su elección nombrada al efecto.

j) Las posibles partes no renuncian a su derecho a la jurisdicción ordinaria, manteniéndose en su caso las medidas preventivas urgentes que la UPV haya decidido adoptar.

k) Todo el personal de la UPV será informado de la existencia del presente protocolo y de las posibles consecuencias que a las personas y a la organización puede acarrear la permisividad ante la práctica de conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, así como de las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de dichas conductas.

Artículo 7. Definiciones.

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen dichas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

Por su parte, la Recomendación CM/Rec (2010) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (Adoptada por el Comité de Ministros el 31 de marzo de 2010 en la 1081ª reunión de Delegados de los

discriminació per orientació sexual i protegeix els drets de les persones trans.

Als efectes d'aquest protocol, i en tot cas, és plenament aplicable el que disposa el títol I d'aquesta Llei Orgànica 3/2007 i la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana (LDIEG).

Les persones afectades per qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars estan emparades per l'aplicació d'aquest protocol quan es donen els requisits definits en la legislació aplicable.

Es garanteix la seguretat contra qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per part seua de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació o la d'una altra persona.

Les definicions legislatives es recullen en l'annex II. Definicions normatives.

TÍTOL III
POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ EN MATÈRIA
D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ
DE SEXE

Article 8. Compromisos.

La Universitat Politècnica de València, en totes les seues estructures i en la direcció d'aquestes, ha de proveir tots els mitjans al seu abast per a prevenir i, si és el cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere de conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

Ministros) prohíbe la discriminación por orientación sexual y protege los derechos de las personas trans.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el Título I de esta Ley Orgánica 3/2007 y en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana (LDIEG).

Las personas afectadas por todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares, estarán amparadas por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en la legislación aplicable.

Se garantiza la seguridad ante 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 o la de otra persona.

Las definiciones legislativas se recogen en el Anexo II. Definiciones normativas.

TÍTULO III
POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 8. Compromisos.

La Universitat Politècnica de València, en todas sus estructures y a nivel de la dirección de las mismas, debe proveer de todos los medios a su alcance para prevenir y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.

A fi d'acomplir el que preceptua aquesta normativa, i per a assegurar un entorn acadèmic i de treball en què la dignitat de la persona es respecte i no es veja afectada per cap conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere s'adopten les mesures següents:

- a) Declarar formalment el rebuig a qualsevol tipus d'assetjament en totes les seues formes i modalitats, independentment de qui siga la persona sol·licitant d'intervenció o qui siga la persona acusada de la dita conducta, ni quina siga la seua situació en l'organització, a més de garantir el dret tant del personal com de l'alumnat a rebre un tracte respectuós i digne.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tota la seua comunitat.
- c) Comprometre's amb el que disposa aquest protocol i la normativa legal que el fonamenta.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tota la comunitat universitària amb clara expressió sobre la tolerància zero de la UPV amb aquests comportaments de què deriven responsabilitats disciplinàries segons el marc legal de la normativa aplicable.

Aquesta política afecta totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del protocol.

Article 9. Representació unitària i sindical de l'empleat públic.

Es reconeix el paper de la representació unitària i sindical en la prevenció, denúncia de situacions d'assetjament per raó de sexe, assetjament sexual, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, la vigilància del compliment de la normativa en matèria funcional, laboral i de condicions de treball, tasques de sensibilització i informació, així com en el

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en esta normativa, y para asegurar un entorno académico y de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género se adoptan las siguientes medidas:

- a) Declarar formalmente el rechazo a todo tipo de acoso en todas sus formas y modalidades, independientemente de quién sea la persona solicitante de intervención o quién sea la persona acusada de dicha conducta, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho tanto del personal como del alumnado a recibir un trato respetuoso y digno.
- b) Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para toda su comunidad.
- c) Compromiso con lo dispuesto en este protocolo y en la normativa legal que lo fundamenta.

Estos compromisos serán públicos y se comunicarán a toda la comunidad universitaria con clara expresión sobre la tolerancia cero de la UPV ante estos comportamientos de los que derivarán responsabilidades disciplinarias según el marco legal de la normativa que les sea aplicable.

Esta política afectará a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo.

Artículo 9. Representación unitaria y sindical del empleado público.

Se reconoce el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia funcional, laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación

suport i representació de membres del personal que expressament ho sol·liciten.

En reconeixement d'aquesta funció, es comunica a la Comissió d'Igualtat d'empleats i empleades de la Universitat Politècnica de València, com a òrgan de treball, consulta i participació del personal en matèria d'igualtat i en què està integrada la representació sindical, la informació periòdica sobre el nombre de sol·licituds d'intervenció, nombre d'informes emesos amb expressió del nombre d'expedients amb proposta d'arxivament i expedients amb proposta d'intervenció (Annex VI-Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat).

En qualsevol cas, la representació de les organitzacions sindicals té el deure de sigil respecte dels fets de què puguen tenir coneixement en l'exercici de la seua representació.

Article 10. Comunitat universitària UPV.

Correspon a la comunitat universitària de la UPV contribuir a vetlar per un entorn laboral i acadèmic en què es respecte la dignitat de la persona i observar-hi les mesures contingudes en aquest protocol i en la normativa aplicable.

Article 11. Mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La prevenció d'unes conductes inadequades i inacceptables com són les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere s'han de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, amb l'objecte d'identificar els factors que poden contribuir a crear un entorn professional i acadèmic lliure d'assetjament.

Les persones responsables de cada secció, servei, unitat o àrea han d'observar les mesures necessàries per a preservar l'àmbit relacional del

de miembros del personal que expresamente lo soliciten.

En reconocimiento de esa función, se comunicará a la Comisión de Igualdad de empleados y empleadas de la Universitat Politècnica de València como órgano de trabajo, consulta y participación del personal en materia de igualdad y en la que está integrada la representación sindical, la información periódica sobre el número de solicitudes de intervención, número de informes emitidos con expresión del número de expedientes con propuesta de archivo y expedientes con propuesta de intervención (Anexo VI-Comunicación periódica a la Comisión de Igualdad).

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales, tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Artículo 10. Comunidad universitaria UPV.

Corresponde a la comunidad universitaria de la UPV contribuir a velar por un entorno laboral y académico en el que se respete la dignidad de la persona, observando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa aplicable.

Artículo 11. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inacceptables como son las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género deben 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 profesional y académico libre de acoso.

Las personas responsables de cada sección, servicio, unidad o área deberán observar las medidas necesarias para preservar el ámbito relacional de su



seu entorn professional de qualsevol tipus d'assetjament.

Article 12. Actuacions de prevenció

L'organització de la Universitat impulsa actuacions contra l'assetjament, amb l'objecte de prevenir i evitar els comportaments constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere en la seua organització, així com vetlar per l'aplicació dels procediments oportuns. Per a això el protocol s'ha de difondre a tota la comunitat universitària UPV; a aquest fi, se sol·licita el suport tècnic de la Unitat d'Igualtat.

La difusió es pot fer a través dels canals de comunicació UPV utilitzats habitualment per a la informació institucional. De la mateixa manera, es pot realitzar la dita difusió mitjançant altres mitjans com poden ser:

- a) Documents divulgatius que faciliten informació que fan conèixer l'existència del protocol i les principals característiques, així com el web en què poden consultar-lo.
- b) Difusió de la declaració de rebuig per la Universitat Politècnica de València d'actituds d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- c) Sessions de formació, informació i campanyes específiques explicatives del contingut del protocol.
- d) Comunicació de l'existència del protocol a tot el personal de nova incorporació. La informació que està allotjada a l'espai de la Unitat d'Igualtat del vicerectorat amb competències en polítiques d'igualtat, així com a l'espai propi del microweb de Recursos Humans.
- e) Incorporació de document de compromís de lectura del protocol (en un termini de cinc dies) en l'expedient del personal de nova incorporació.
- f) La difusió adreçada a l'alumnat la realitza el vicerectorat amb competències en matèria d'alumnat.
- g) Promoció de la formació general sobre el contingut del protocol per al personal.

entorno profesional de cualquier tipo de acoso.

Artículo 12. Actuaciones de prevención

La organización de la Universitat deberá impulsar actuaciones frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género en su organización, así como velar por la aplicación de los procedimientos oportunos. Para ello el protocolo debe difundirse a toda la comunidad universitaria UPV, con tal fin se solicitará el soporte técnico de la Unidad de Igualdad.

La difusión podrá hacerse a través de los canales de comunicación UPV utilizados habitualmente para la información institucional. Del mismo modo se podrá realizar dicha difusión mediante otros medios como pueden ser:

- a) Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la web donde podrán consultarlo.
- b) Difusión de la declaración de rechazo por parte de la Universitat Politècnica de València de actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Sesiones de formación, información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo.
- d) Comunicación de la existencia del Protocolo a todo el personal de nueva incorporación. La información que estará alojada en el espacio de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado con competencias en políticas de Igualdad así como en el espacio propio de la microweb de Recursos Humanos.
- e) Incorporación de documento de compromiso de lectura del Protocolo (en un plazo de 5 días) en el expediente del personal de nueva incorporación.
- f) La difusión dirigida al Alumnado se realizará por el Vicerrectorado con competencias en materia de Alumnado.
- g) Promoción de la formación general sobre el contenido del protocolo para el personal.

h) Elaboració d'estadístiques amb dades numèriques, desagregades per sexe, sobre el nombre d'intervencions i casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, així com publicació periòdica d'aquestes dades, que ha de mantenir sempre l'anonimat de les persones afectades amb adequació a criteris estadístics i respectar el que preveu la normativa de protecció de dades.

i) Avaluació i revisió periòdica del funcionament i implantació del protocol.

TÍTOL IV COMISSIÓ D'ASSESSORAMENT

Article 13. Comissió d'Assessorament.

La Comissió d'Assessorament té com a funció constatar l'existència d'objecte i indicis subjectius suficients que puguen ser considerats constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.

Article 14. Principis d'actuació de la Comissió d'Assessorament.

1. La Comissió d'Assessorament actua a fi de constatar l'existència d'objecte i indicis subjectius suficients que puguen ser considerats constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere per a les seues actuacions i disposa dels mitjans personals i materials adequats.

2. Les actuacions adreçades a constatar situacions susceptibles de ser considerades assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere es realitzen amb la màxima celeritat possible i asseguren el deure de sigil i el principi de confidencialitat en les seues actuacions, així com impulsen la participació de les parts implicades, testimonis i totes les persones que, directament o indirectament, hi participen.

h) Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas con adecuación a criterios estadísticos y respetando lo previsto en la normativa de protección de datos.

i) Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

TÍTULO IV COMISIÓN DE ASESORAMIENTO

Artículo 13. Comisión de Asesoramiento.

La Comisión de Asesoramiento tiene como función constatar la existencia de objeto e indicios subjetivos suficientes que puedan ser considerados como constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.

Artículo 14. Principios de actuación de la Comisión de Asesoramiento.

1. La Comisión de Asesoramiento actuará con el fin de constatar la existencia de objeto e indicios subjetivos suficientes que puedan ser considerados como constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género para sus actuaciones contará con los medios personales y materiales adecuados.

2. Las actuaciones dirigidas a constatar situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, se realizarán con la máxima celeridad posible, asegurando el deber de sigilo y el principio de confidencialidad en sus actuaciones, así como impulsando la participación de las partes implicadas, testigos y todas aquellas personas que, directa o indirectamente, participen en este proceso.

Article 15. Inici de les actuacions de la Comissió d'Assessorament.

Apreciada la validesa formal de la sol·licitud d'intervenció, es trasllada aquesta així com la documentació que l'acompanya en un termini de deu hàbils a la Comissió d'Assessorament que es convoca a aquest efecte.

Article 16. Actuacions de la Comissió d'Assessorament.

La Comissió d'Assessorament actua segons els punts següents:

- a) Informa a la part sol·licitant d'intervenció sobre les accions que es realitzaran.
- b) Informa a l'altra part implicada sobre l'obertura de les actuacions i la seua motivació. Requereix autorització formal de col·laboració voluntària per a realitzar les actuacions pertinents amb la sol·licitud a les parts implicades i als possibles testimonis (Annex IV- Consentiment informat).
- c) Sol·licita a les parts implicades que aporten la informació necessària atesa la documentació.
- d) Entrevista les parts implicades i els possibles testimonis que poden anar acompanyats d'un representant sindical o d'una altra persona a elecció seua.
- e) Realitza les indagacions pertinents sobre les circumstàncies de la situació plantejada.
- f) Sol·licita l'informe de professionals experts, interns o externs, atesos els indicis aportats i la complexitat d'aquests.
- g) Valora els indicis i els avalua.

Article 17. Composició de la Comissió d'Assessorament.

La Comissió d'Assessorament està composta per:

- a) Vicerector/a competent en matèria de polítiques d'igualtat o persona en qui delega.

Artículo 15. Inicio de las actuaciones de la Comisión de Asesoramiento.

Apreciada la validez formal de la solicitud de intervención, se trasladará la misma así como la documentación que la acompañe en un plazo de 10 hábiles a la Comisión de Asesoramiento que se convocará al efecto.

Artículo 16. Actuaciones de la Comisión de Asesoramiento.

La Comisión de Asesoramiento actuará según los siguientes puntos:

- a) Informar a la parte solicitante de intervención sobre las acciones que se van a realizar.
- b) Informar a la otra parte implicada de la apertura de las actuaciones y su motivación. Requerir autorización formal de colaboración voluntaria para la realización de las actuaciones pertinentes con la solicitud a las partes implicadas y a los posibles testigos (Anexo IV - Consentimiento informado).
- c) Solicitar a las partes implicadas que aporten la información necesaria a la vista de la documentación.
- d) Entrevistar a las partes implicadas y a los posibles testigos pudiendo ser acompañados de un representante sindical o por otra persona de su elección.
- e) Realizar las averiguaciones pertinentes sobre las circunstancias de la situación planteada.
- f) Solicitar el informe de profesionales expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.
- g) Valoración de los indicios y evaluación de los mismos.

Artículo 17. Composición de la Comisión de Asesoramiento.

La Comisión de Asesoramiento está compuesta por:

- a) Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de políticas de Igualdad o persona en quien delegue.

- b) Secretari/ària general o persona en qui delega.
- c) Representant de la Unitat d'Igualtat.
- d) Un representant sindical o el seu suplent per cadascun dels sindicats amb representació.
- e) Representant del vicerectorat corresponent quan almenys una de les parts implicades pertany als col·lectius PDI, personal d'investigació, PAS, alumnat.
- f) Direcció de RH.

A les sessions de la Comissió d'Assessorament es pot invitar:

- a) Persones expertes internes i/o externes elegides i nomenades per la Comissió d'Assessorament.
- b) Per acord de la Comissió, la presidència d'aquesta pot invitar representants de les empreses i organitzacions externes que desenvolupen la seua activitat a la Universitat Politècnica de València, per iniciativa pròpia, o a sol·licitud dels membres de la Comissió.

Les persones invitades tenen dret a veu, però no a vot.

Presideix la Comissió d'Assessorament la vicerectora o el vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat.

Article 18. Règim de la Comissió d'Assessorament.

1. La Comissió d'Assessorament i els seus membres queden subjectes al que disposa:

- a) Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP) i normativa concordant relativa al funcionament dels òrgans col·legiats.
- b) La normativa legal espanyola en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe aplicable.
- c) Directives i recomanacions de la Unió Europea en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe aplicables.
- d) Les disposicions recollides en aquest protocol.
- e) Les normes de funcionament que acorda la

- b) Secretario o Secretaria General o persona en quien delegue.
- c) Representante de la Unidad de Igualdad.
- d) Un representante sindical o su suplente por cada uno de los sindicatos con representación.
- e) Representante del Vicerrectorado correspondiente cuando al menos una de las partes implicadas pertenezca a los colectivos PDI, personal de investigación, PAS, Alumnado.
- f) Jefatura de RRHH.

A las sesiones de la Comisión de Asesoramiento, se podrá invitar a:

- a) Personas expertas internas y/o externas elegidas y nombradas por la Comisión de Asesoramiento.
- b) Por acuerdo de la Comisión, la presidencia de la misma podrá invitar a representantes de las empresas y organizaciones externas que desarrollen su actividad en la Universitat Politècnica de València, por propia iniciativa, o a solicitud de los miembros de la Comisión.

Las personas invitadas tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión de Asesoramiento es presidida por la Vicerectora o Vicerector competente en materia de políticas de Igualdad.

Artículo 18. Régimen de la Comisión de Asesoramiento.

1. La Comisión de Asesoramiento y sus miembros quedan sujetos a lo dispuesto en:

- a) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) y normativa concordante relativa al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- c) Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.
- d) Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

Comissió d'Assessorament.

2. No poden participar en el procediment qui incorre en algunes de les circumstàncies previstes en l'article 23 de la LRJSP:

Article 23. Abstenció.

1. Les autoritats i el personal al servei de les administracions en què es donen algunes de les circumstàncies indicades en l'apartat següent s'abstenen d'intervenir en el procediment i ho comuniquen al seu superior immediat, qui resol el que siga oportú.

2. Són motius d'abstenció els següents:

a) Tenir interès personal en l'assumpte de què es tracte o en altre en la resolució del qual pot influir la d'aquell; ser administrador de societat o entitat interessada, o tenir qüestió litigiosa pendent amb alguna persona interessada.

b) Tenir un vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentesc de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualssevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandatariis que intervenen en el procediment, així com compartir despatx professional o estar associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.

c) Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades en l'apartat anterior.

d) Haver intervingut com a perit o com a testimoni en el procediment de què es tracta.

e) Tenir relació de servei amb persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte, o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

e) Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión de Asesoramiento.

2. No podrán participar en el procedimiento quienes incurran en algunas de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la LRJSP:

Artículo 23. Abstención.

1. Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

2. Son motivos de abstención los siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con alguna persona interesada.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

3. Els òrgans jeràrquicament superiors a qui es troba en alguna de les circumstàncies indicades en el punt anterior poden ordenar-li que s'abstinguen de tota intervenció en l'expedient.

4. L'actuació d'autoritats i personal al servei de les administracions públiques en què concorren motius d'abstenció no implica, necessàriament, i en tot cas, la invalidesa dels actes en què han intervingut.

5. La no abstenció en els casos en què concorra alguna d'aquestes circumstàncies dona lloc a la responsabilitat que pertoque.

Article 19. Recusació de membres de la Comissió d'Assessorament.

Les parts implicades poden recusar qui sent membre de la Comissió d'Assessorament incorre en alguna de les circumstàncies indicades en el dit article 23 LRJSP segons el procediment de l'art. 24 LRJSP:

Article 24. Recusació.

1. En els casos previstos en l'article anterior, es pot promoure recusació pels interessats en qualsevol moment de la tramitació del procediment.

2. La recusació es planteja per escrit en què s'expressa la causa o causes en què es fonamenta.

3. L'endemà el recusat manifesta a l'immediat superior si es dona o no en ell la causa al·legada. En el primer cas, si el superior aprecia la concurrència de la causa de recusació, acorda tot seguit la substitució.

4. Si el recusat nega la causa de recusació, el superior resol en el termini de tres dies, després dels informes i comprovacions previs que considere oportuns.

5. Contra les resolucions adoptades en

3. Los órganos jerárquicamente superiores a quien se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el punto anterior podrán ordenarle que se abstengan de toda intervención en el expediente.

4. La actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

5. La no abstención en los casos en que concorra alguna de esas circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda.

Artículo 19. Recusación de miembros de la Comisión de Asesoramiento.

Las partes implicadas podrán recusar a quienes siendo miembros de la Comisión de Asesoramiento incurran en alguna de las circunstancias señaladas en dicho artículo 23 LRJSP según el procedimiento del art. 24 LRJSP:

Artículo 24. Recusación.

1. En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el superior aprecia la concurrència de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.

4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

5. Contra las resoluciones adoptadas en esta

aquesta matèria no es pot interposar recurs, sense perjudici de la possibilitat d'al·legar la recusació en interposar el recurs que pertoque contra l'acte que posa fi al procediment.

materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.

Article 20. Reglament de la Comissió d'Assessorament.

Artículo 20. Reglamento de la Comisión de Asesoramiento.

La Comissió d'Assessorament acorda el seu reglament de funcionament intern.

La Comisión de Asesoramiento acordará su reglamento de funcionamiento interno.

TÍTOL V PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

TÍTULO V PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Article 21. Sol·licitud d'informació.

Artículo 21. Solicitud de información.

La persona interessada a sol·licitar una intervenció per possible situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere pot requerir assessorament previ i informació sobre com activar el procediment a:

La persona interesada en solicitar una intervención ante posible situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género podrá requerir asesoramiento previo e información sobre cómo activar el procedimiento a:

- a) Òrgans de representació de personal.
- b) Servei de Recursos Humans de la UPV.
- c) Unitat d'Igualtat.
- d) Personal mèdic del Centre de Salut Laboral Juana Portaceli.
- e) Personal tècnic del Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral de la UPV.
- f) Delegats de prevenció de la UPV.

- a) Órganos de Representación de Personal.
- b) Servicio de Recursos Humanos de la UPV.
- c) Unidad de Igualdad.
- d) Personal Médico del Centro de Salud Laboral "Juana Portaceli".
- e) Personal Técnico del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV.
- f) Delegados de Prevención de la UPV.

Article 22. Escrit de sol·licitud d'intervenció.

Artículo 22. Escrito de solicitud de intervención.

L'activació o inici de les actuacions d'aquest procediment s'exerceix mitjançant sol·licitud per escrit de la persona interessada, que pertany a un dels col·lectius del seu àmbit d'aplicació i durant la seua permanència o vinculació amb la UPV, adreçada al vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat.

La activación o inicio de las actuaciones del presente procedimiento se ejerce mediante solicitud por escrito de la persona interesada, perteneciente a uno de los colectivos de su ámbito de aplicación y durante su permanencia o vinculación con la UPV, dirigida al Vicerrectorado competente en materia de políticas de Igualdad.

Queden excloses les sol·licituds en què ambdues parts són membres de l'alumnat o del personal de serveis contractats externs que han de sol·licitar la

Quedan excluidas aquellas solicitudes en las que ambas partes son miembros del Alumnado o del personal de servicios contratados externos que



intervenció en la instància corresponent segons la normativa aplicable. En el supòsit de membres de l'alumnat, s'adrecen al vicerectorat competent. Les situacions en què ambdues parts pertanyen a serveis contractats externs, la persona interessada ho comunica a la seua organització que té l'obligació d'informar al servei UPV responsable sobre la coordinació amb les empreses concessionàries.

Article 23. Presentació de sol·licitud d'intervenció.

La sol·licitud d'intervenció, motivada i detallada, es presenta per a cursar al Registre General de la UPV o oficines auxiliars de l'EPS de Gandia i l'EPS d'Alcoi segons model proposat en l'annex I-Sol·licitud de registre de documentació d'aquest procediment.

1. S'adjunta en sobre tancat i amb el lema Confidencial la documentació pertinent a la dita sol·licitud. La documentació adjuntada s'acompanya d'un índex en què consta la relació numerada dels documents o proves aportats. Així mateix, en el sobre s'adjunta el formulari annex IV- Document de consentiment amb informe per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.

2. La sol·licitud només pot ser registrada i signada per la persona interessada a activar la intervenció o bé per qui la represente, per a la qual constància la sol·licitud s'acompanya del model annex II-Atorgament de representació en processos d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.

Article 24. Acompanyament per membre d'òrgan de representació de personal o delegats de prevenció.

1. La part sol·licitant està facultada per a ser

deberán solicitar la intervención en la instancia correspondiente según su normativa aplicable. En el supuesto de miembros del Alumnado, se dirigirán al Vicerrectorado competente. Las situaciones en las que ambas partes pertenezcan a servicios contratados externos, la persona interesada lo comunicará a su organización que tiene la obligación de informar al servicio UPV responsable de la coordinación con las empresas concesionarias.

Artículo 23. Presentación de solicitud de intervención.

La solicitud de intervención, motivada y detallada, se presentará para su curso ante el Registro General de la UPV o sus oficinas auxiliares de EPS de Gandía y EPS de Alcoy según modelo propuesto en el Anexo I-Solicitud de registro de documentación del presente procedimiento.

1. Se adjuntará en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial" la documentación pertinente a dicha solicitud. La documentación adjuntada se acompañará de un índice en el que conste la relación numerada de los documentos o pruebas aportados. Asimismo en el sobre se adjuntará el formulario Anexo IV-Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.

2. La solicitud sólo podrá ser registrada y firmada por la persona interesada en activar la intervención o bien por quien la represente, para cuya constancia la solicitud se acompañará del modelo Anexo II-Otorgamiento de representación en procesos de intervención en supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.

Artículo 24. Acompañamiento por miembro de órgano de representación de personal o delegados de prevención.

1. La parte solicitante está facultada para ser

acompanyada i representada per membre dels òrgans de representació de personal o delegats de prevenció durant totes i cadascuna de les fases del procés. Així mateix, pot indicar suplent pertanyent als dits col·lectius.

2. Si la dita sol·licitud d'assistència sindical (acompanyament i representació) es cursa formalment mitjançant el model annex II-Atorgament de representació en processos d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, la part sol·licitant queda legitimada per a instar el canvi de data o ajornament de l'actuació quan no puga ser acompanyada ni representada per la persona acompanyant principal ni pel seu suplent.

3. Els representants i els seus suplents estan legitimats per a conèixer l'estat de tramitació del procés, així com per a estar presents en totes les entrevistes, reunions o actuacions en què es requereix que vaja o intervinga la part interessada, derivades de l'avaluació de les conductes o l'anàlisi dels fets manifestats en l'escrit d'activació d'aquest procediment.

Article 25. Inici de la intervenció per comunicació de tercera part.

Si cap membre de la comunitat universitària té coneixement de fets que puguen ser objecte del present procediment, perquè s'actue d'ofici ha de comunicar-los a través de:

- a) Vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat
- b) Direcció de Recursos Humans
- c) Unitat d'Igualtat

S'atén al que disposa la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques

acompañada y representada por miembro de los Órganos de Representación de Personal o Delegados de Prevención durante todas y cada una de las fases del proceso. Asimismo podrá señalar suplente perteneciente a dichos colectivos.

2. Si dicha solicitud de asistencia sindical (acompañamiento y representación) es cursada formalmente mediante el modelo Anexo II-Otorgamiento de representación en procesos de intervención en supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, la parte solicitante quedará legitimada para instar el cambio de fecha o aplazamiento de la actuación cuando no pueda ser acompañada ni representada por la persona acompañante principal ni por su suplente.

3. Los representantes y sus suplentes estarán legitimados para conocer del estado de tramitación del proceso así como para estar presentes en todas las entrevistas, reuniones o actuaciones en las que se requiera que acuda o intervenga la parte interesada, derivadas de la evaluación de las conductas o el análisis de los hechos manifestados en el escrito de activación de este procedimiento.

Artículo 25. Inicio de la intervención por comunicación de tercera parte.

Si algún miembro de la comunidad universitaria tuviera conocimiento de hechos que pudiesen ser objeto del presente procedimiento, para que se actúe de oficio deberá comunicarlos a través de:

- a) Vicerrectorado competente en materia de políticas de Igualdad
- b) Jefatura de Recursos Humanos
- c) Unidad de Igualdad

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Article 26. Tràmit de la sol·licitud d'intervenció.

1. El vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat, una vegada registrada i llegida la sol·licitud, inicia l'anàlisi de la documentació aportada en el sobre adjunt a la sol·licitud i pot adoptar les decisions següents:

a) Esmena de la sol·licitud. Si la sol·licitud d'iniciació no reuneix els requisits exigits en l'article 70 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú requereix la part interessada perquè, en un termini de deu dies, esmene la falta o acompanye els documents preceptius. En cas que no s'esmene en el termini establert, es considera que retira la petició i es dicta a aquest efecte resolució motivada que serà notificada a la part interessada i s'arxivarà aquesta. (Annex III- Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, per assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.)

b) Inadmissió a tràmit. Si la sol·licitud té defectes substantius, no esmenables, proposa al rector o rectora que dicte una resolució motivada, per la qual s'inadmet a tràmit aquesta, que es notifica a la part interessada. (Annex III- Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, per assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.)

c) Inici del procediment. Convocatòria de la Comissió d'Assessorament.

d) Proposta d'incoació d'expedient de període d'informació o actuacions prèvies o expedient disciplinari. Traslats de la sol·licitud a l'òrgan d'incoació d'expedients disciplinaris de la UPV, quan s'aporten proves, dades o fets que fonamenten la possible existència de conductes tipificades com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere o altres conductes, que sense ser assetjament puguen ser considerades falta disciplinària, per a la incoació d'un expedient

Artículo 26. Trámite de la solicitud de intervención.

1. El Vicerrector o la Vicerrectora competente en materia de políticas de Igualdad, una vez registrada y leída la solicitud, procederá al análisis de la documentación aportada en el sobre adjunto a la solicitud, pudiendo adoptar las siguientes decisiones:

a) Subsanación de la solicitud. Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común requerirá a la parte interesada para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos. En caso de que no se subsane en el plazo establecido, se le tendrá por desistida de su petición, dictándose a tal efecto resolución motivada que será notificada a la parte interesada, procediéndose al archivo de la misma. (Anexo III - Desestimación de solicitud de intervención por acoso sexual, por acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género).

b) Inadmisión a trámite. Si la solicitud adolece de defectos sustantivos, no subsanables, propondrá al rector o rectora que dicte una resolución motivada, por la que se inadmitirá a trámite la misma, siendo notificada a la parte interesada. (Anexo III- Desestimación de solicitud de intervención por acoso sexual, por acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género).

c) Inicio del procedimiento. Convocatoria de la Comisión de Asesoramiento.

d) Propuesta de incoación de expediente de período de información o actuaciones previas o expediente disciplinario. Traslado de la solicitud al órgano de incoación de expedientes disciplinarios de la UPV, cuando se aporten pruebas, datos o hechos que fundamenten la posible existencia de conductas tipificadas como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género u otras conductas, que sin ser acoso puedan ser consideradas como falta disciplinaria, para la

de període d'informació o actuacions prèvies o, si hi ha fonaments fefaents, expedient disciplinari.

2. L'adopció de la decisió sobre el tipus de conflicte pel vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat depèn exclusivament de la motivació dels fets i dades aportats en el sobre d'acompanyament de l'escrit de sol·licitud de la intervenció i de les primeres actuacions que es puguin recollir.

3. En tot cas, la vicerectora o el vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat pot sol·licitar l'execució o revisió de l'avaluació inicial de riscos psicosocials en aquella entitat o entitats en què exerceixen el seu treball les persones afectades per la sol·licitud d'intervenció formal.

Article 27. Esmena de la sol·licitud.

Els requisits que puguin ser esmenats en les sol·licituds, d'acord amb el que disposa l'article 68 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques són els següents:

- a) Nom i cognoms de l'interessat i, si és el cas, de la persona que el representa, així com la identificació del mitjà preferent o del lloc que s'indica als efectes de notificacions.
- b) Fets, raons i petició en què es concreta, amb tota claredat, la sol·licitud.
- c) Lloc i data.
- d) Signatura del sol·licitant o acreditació de l'autenticitat de la seua voluntat expressada per qualsevol mitjà.
- e) Òrgan, centre o unitat administrativa a què s'adreça.

Article 28. Inadmissió a tràmit.

1. S'inadmet a tràmit les sol·licituds que tenen un vici d'origen substancial, i en concret:

incoación de un expediente de período de información o actuaciones previas, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario.

2. La adopción de la decisión sobre el tipo de conflicto por parte del Vicerrector o de la Vicerectora competente en materia de políticas de Igualdad dependerá exclusivamente de la motivación de los hechos y datos aportados en el sobre de acompañamiento del escrito de solicitud de la intervención y de las primeras actuaciones que se puedan recabar.

3. En todo caso, la Vicerrectora o el Vicerrector competente en materia de políticas de Igualdad, podrá solicitar la ejecución o revisión de la evaluación inicial de riesgos psicosociales en aquella entidad o entidades en las que desempeñen su trabajo las personas afectadas por la solicitud de intervención formal.

Artículo 27. Subsanación de la solicitud.

Los requisitos que pueden ser subsanados en las solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas son los siguientes:

- a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
- e) Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige.

Artículo 28. Inadmisión a trámite.

1. Se inadmitirá a trámite aquellas solicitudes que adolezcan de un vicio de origen sustancial, y en concreto:

- a) Per falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
- b) Quan la sol·licitud té el mateix objecte que una altra encara no resolta.
- c) Quan per actuacions prèvies decidides es pot donar per resolt l'objecte i contingut de la sol·licitud.
- d) Per falta de legitimació.

2. Contra la resolució d'arxivament d'actuacions o inadmissió a tràmit de la sol·licitud, la persona interessada pot interposar els recursos corresponents.

Article 29. Indicis necessaris i suficients.

La part sol·licitant d'intervenció aporta la documentació amb la relació d'indicis necessaris i suficients que fonamenten la sol·licitud d'intervenció.

Article 30. Inversió de la càrrega de la prova.

Quan la sol·licitud d'intervenció es fonamenta en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, correspon a la persona a què s'atribueix la conducta discriminatòria provar l'absència de discriminació.

Article 31. Desistiment i investigació.

1. La part sol·licitant pot desistir del procediment iniciat per aquesta mitjançant document escrit segons el model de l'annex V- Desistiment de sol·licitud d'intervenció.

2. El desistiment de la part sol·licitant no suposa el fi de la investigació sempre que s'aprecien indicis constitutius d'una situació de possible assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere o bé per falta disciplinària.

3. Sobre les actuacions d'indagació s'informa les representacions sindicals.

4. La Comissió d'Assessorament pot, bé per acord

- a) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aún no resuelta.
- c) Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.
- d) Por falta de legitimación.

2. Contra la resolución de archivo de actuaciones o inadmisión a trámite de la solicitud, la persona interesada podrá interponer los recursos correspondientes.

Artículo 29. Indicios necesarios y suficientes.

La parte solicitante de intervención aportará la documentación con la relación de indicios necesarios y suficientes que fundamenten la solicitud de intervención.

Artículo 30. Inversión de la carga de la prueba.

Quando la solicitud de intervención se fundamente en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, corresponderá a la persona a la que se atribuye la conducta discriminatoria probar la ausencia de discriminación.

Artículo 31. Desistimiento e investigación.

1. La parte solicitante puede desistir del procedimiento iniciado por la misma mediante documento escrito según el modelo del Anexo V Desistimiento de solicitud de intervención.

2. El desistimiento de la parte solicitante no supone el fin de la investigación siempre que se aprecien indicios constitutivos de una situación de posible acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género o bien de falta disciplinaria.

3. Sobre las actuaciones de averiguación serán informadas las representaciones sindicales.

4. La Comisión de Asesoramiento podrá, bien por

d'aquesta o a petició de les parts, sol·licitar l'informe d'experts, interns o externs, atesos els indicis aportats i la complexitat d'aquests.

Aquesta fase d'actuacions es desenvolupa en un termini màxim d'un mes, que es pot ampliar en els casos previstos en l'article 32 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Article 32. Resolució de la sol·licitud.

1. La Comissió d'Assessorament, valorats els indicis i realitzada l'avaluació d'aquests, emet un informe amb les conclusions i recomanacions pertinents, que ha d'incloure la informació següent:

- a) Sol·licitud d'intervenció i documents que l'acompanyen.
- b) Identificació de les parts –sol·licitant i contrapart–, així com dels seus representants i suplents, si s'han nomenat.
- c) Relació nominal de les persones que han participat en les fases del procediment.
- d) Actuacions realitzades i identificació de les persones expertes que han intervingut.
- e) Proposta de resolució amb assenyalament de mesures preventives urgents amb recomanació, si és el cas, de la incoació de l'expedient de període d'informació o actuacions prèvies, o si hi ha fonaments fefaents, expedient disciplinari.
- f) Adiament per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures preventives urgents amb verificació de la resolució de la situació.
- g) S'han de fer constar els indicis que puguen ser constitutius de conductes dignes de sanció alienes al marc d'aquest protocol i indicar la instància competent per a la intervenció.

2. Rebut l'informe pel vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat, es trasllada a les parts interessades juntament amb la

acuerdo de la misma o a petición de las partes, solicitar el informe de expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.

Esta fase de actuaciones se desarrollará en un plazo máximo de un mes, pudiendo ampliarse el plazo en los casos previstos en el artículo 32 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 32. Resolución de la solicitud.

1. La Comisión de Asesoramiento, valorados los indicios y realizada la evaluación de los mismos, emitirá un informe con las conclusiones y recomendaciones pertinentes que debe incluir la siguiente información:

- a) Solicitud de intervención y documentos que la acompañen.
- b) Identificación de las partes, solicitante y contraparte, así como de sus representantes y suplentes si se hubieran nombrado.
- c) Relación nominal de las personas que han participado en las fases del procedimiento.
- d) Actuaciones realizadas e identificación de las personas expertas que hubieran intervenido.
- e) Propuesta de resolución con señalamiento de medidas preventivas urgentes con recomendación, en su caso, de la incoación del expediente de período de información o actuaciones previas, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario.
- f) Señalamiento de una fecha para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas preventivas urgentes con verificación de la resolución de la situación.
- g) Se harán constar aquellos indicios que puedan ser constitutivos de conductas sancionables ajenas al marco de este protocolo, señalándose la instancia competente para su intervención.

2. Recibido el informe por el Vicerrector o la Vicerectora competente en materia de políticas de Igualdad, se dará traslado del mismo a las partes



resolució final adoptada ateses les recomanacions emeses en el dit informe de la Comissió d'Assessorament.

3. La vicerectora o el vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat comunica la dita resolució final a tots els agents implicats directament en l'execució o implantació de la resolució adoptada.

Article 33. Terminis i termes.

El procediment, des de l'inici fins a la finalització, no té una durada superior a tres mesos i s'adopten les mesures preventives urgents que s'han estimat.

Disposició derogatòria

Queda expressament derogat el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, aprovat pel Consell de Govern en la sessió de 25 de setembre de 2014 (BOUPV número 82).

Disposició final

El Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere entra en vigor el dia de la publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València.

ANNEX I

REFERÈNCIA LEGISLATIVA I NORMATIVA TÈCNICA

➤ Referència legislativa

- Recomanació de la Comissió de 27 de novembre de 1991 relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i

interesadas juntamente con la resolución final adoptada a la vista de las recomendaciones emitidas en dicho informe de la Comisión de Asesoramiento.

3. La Vicerectora o el Vicerector competente en materia de políticas de Igualdad comunicará dicha resolución final a todos los agentes implicados directamente en la ejecución o implantación de la resolución adoptada.

Artículo 33. Plazos y términos.

El procedimiento, desde su inicio a su finalización, no tendrá una duración superior a tres meses adoptándose las medidas preventivas urgentes que se hayan estimado.

Disposición derogatoria

Queda expresamente derogado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aprobado por Consejo de Gobierno en su sesión de 25 de septiembre de 2014 (BOUPV número 82).

Disposición final

El Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género entrará en vigor el día de su publicación en el Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València.

ANEXO I

REFERENCIA LEGISLATIVA Y NORMATIVA TÉCNICA

➤ Referencia legislativa

- Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de

igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball

- Instrument de ratificació del conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, fet a Estambul el dia 11 de maig de 2011
 - Recomanació CM/Rec(2010) 5 del Comitè de Ministres als estats membres sobre les mesures per a combatre la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere (Adoptada pel Comitè de Ministres el 31 de març de 2010 en la 1081 Reunió de Delegats dels Ministres)
 - Principis de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010), i les indicacions de la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana
 - Constitució espanyola
 - Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre. Codi penal (art. 184)
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
 - Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes
 - Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana
 - Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana
 - Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
 - Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social
 - Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
 - Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
 - Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011
 - Recomendación CM/Rec(2010) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (Adoptada por el Comité de Ministros el 31 de marzo de 2010 en la 1081ª reunión de Delegados de los Ministros)
 - Principios de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010) e integra lo señalado en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana
 - Constitución española
 - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre Código penal (art.184)
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres
 - Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana
 - Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana
 - Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público
 - Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
 - 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

- Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Règim Disciplinari dels Funcionaris de l'Administració de l'Estat
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP)

➤ Normativa tècnica

- NTP 476: L'assetjament psicològic en el treball: *mobbing*
- NTP 854: Assetjament psicològic en el treball: definició
- NTP 823: Sistema d'Anàlisi Triangular de l'Assetjament (SATA): un mètode d'anàlisi de l'assetjament psicològic en el treball
- NTP 507: Assetjament sexual en el treball
- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball

ANNEX II
DEFINICIONS NORMATIVES

Als efectes d'aquest protocol, i en tot cas, és plenament aplicable el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) i la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana (LDIEG).

▪ Assetjament discriminatori

Qualsevol comportament o conducta que per raons d'identitat o expressió de gènere es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una o diverses persones i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. (Art. 4.10 LDIEG.)

- Social.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP)

➤ Normativa técnica

- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definició
- NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

ANEXO II
DEFINICIONES NORMATIVAS

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana (LDIEG).

▪ Acoso discriminatorio

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad o expresión de género, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (Art. 4.10 LDIEG.)

▪ Assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.2 LOIEDH.)

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe. (Art. 7.4 LOIEDH.)

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. (Art. 8 LOIEDH.)

▪ Assetjament sexual

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que té el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.1 LOIEDH.)

- Delictes comesos en ocasió de l'exercici dels drets fonamentals i de les llibertats públiques garantits per la Constitució.

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

Article 511:

1. Incorre en la pena de presó de sis mesos a dos anys i multa de dotze a vint-i-quatre mesos i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per temps d'un a tres anys el particular encarregat d'un servei públic que denegue a una persona una prestació a què té dret per raó de la seua ideologia, religió o creences, la pertinença a una ètnia o raça,

▪ Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo 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. (Art. 7.2 LOIEMH).

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. (Art. 7.4 LOIEMH).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 LOIEMH).

▪ Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 LOIEMH).

- Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Artículo 511:

1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su



origen nacional, sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.

2. Les mateixes penes s'apliquen quan els fets es cometen contra una associació, fundació, societat o corporació o contra els seus membres per raó de la ideologia, religió o creences, la pertinença dels membres o d'algun a una ètnia o raça, origen nacional, sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.

3. Els funcionaris públics que cometen algun dels fets previstos en aquest article incorren en les mateixes penes en la meitat superior i en la d'inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per temps de dos a quatre anys.

4. En tots els casos s'imposa, a més, la pena d'inhabilitació especial per a professió o ofici educatiu, en l'àmbit docent, esportiu i de temps lliure, per un temps superior entre un i tres anys al de la durada de la pena de privació de llibertat imposada, si és el cas, en la sentència, atenent proporcionalment la gravetat del delictes i les circumstàncies que concorren en el delinqüent.

▪ Delicte d'assetjament sexual

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

Article 184. De l'assetjament sexual

1. Qui sol·licita favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoca a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, es castiga, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a deu mesos.

pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.

4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurren en el delincuente.

▪ Delito de acoso sexual

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Artículo 184 Del acoso sexual

1. El que solicitare 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 con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a 5 meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugua tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena és de presó de cinc a set mesos o multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima és especialment vulnerable, per raó d'edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o multa de deu a catorze mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

▪ Discriminació

Es consideren, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe, i queden aquestes conductes estrictament prohibides. (Art. 7.3 LOIEDH.)

▪ Discriminació directa per motius d'identitat o expressió de gènere

Existeix quan una persona ha sigut, siga o pugua ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable per motius de la seua identitat o expressió de gènere. (Art. 4.5 LDIEG.)

▪ Discriminació directa per raó de sexe

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, ha sigut o pugua ser tractada, en consideració al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Art. 6.1 LOIEDH.)

▪ Discriminació indirecta per motius d'identitat o expressió de gènere

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la 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 previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

▪ Discriminación

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas. (Art. 7.3 LOIEMH).

▪ Discriminación directa por motivos de identidad o expresión de género

Existirá cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de su identidad o expresión de género. (Art.4.5 LDIEG).

▪ Discriminación directa por razón de sexo

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1 LOIEMH).

▪ Discriminación indirecta por motivos de identidad o expresión de género

Existeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres puguen ocasionar un desavantatge particular a persones per motius de la seua identitat o expressió de gènere. (Art. 4.6 LDIEG.)

- Discriminació indirecta per raó de sexe

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que la dita disposició, criteri o pràctica es puguen justificar objectivament en consideració a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir la dita finalitat siguen necessaris i adequats. (Art. 6.2 LOIEDH.)

En tot cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe. (Art. 6.3 LOIEDH.)

- Discriminació múltiple

Existeix quan a més de discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere, una persona pateix de manera simultània discriminació per altres motius recollits en la legislació europea, nacional o autonòmica. (Art. 4.7 LDIEG.)

- Discriminació per associació

Es produeix quan una persona és objecte de discriminació per la relació amb una persona o grup trans. (Art. 4.8 LDIEG.)

- Discriminació per error

Existeix quan es dona una situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per identitat o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia. (Art. 4.9 LDIEG.)

- Indemnitat contra represàlies

Existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su identidad o expresión de género. (Art. 4.6 LDIEG.)

- Discriminación indirecta por razón de sexo

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 LOIEMH.)

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 LOIEMH.)

- Discriminación múltiple

Existirá cuando además de discriminación por motivo de identidad o expresión de género, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica. (Art. 4.7 LDIEG.)

- Discriminación por asociación

Se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo trans. (Art. 4.8 LDIEG.)

- Discriminación por error

Existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por identidad o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea. (Art.4.9 LDIEG.)

- Indemnidad frente a represalias



També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per part seua de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. (Art. 9 LOIEDH.)

- Represàlia discriminatòria

Existeix quan un tracte advers o efecte negatiu es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què està sotmesa o ha sigut sotmesa per motiu de la seua identitat o expressió de gènere. (Art. 4.11 LDIEG.)

- Victimització secundària

Maltracte adicional exercit contra una persona que, sent víctima de discriminació, assetjament o represàlia per motiu de la seua identitat o expressió de gènere, pateix les conseqüències addicionals de la mala o inadequada atenció pels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat. (Art. 4.12 LDIEG.)

También 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 LOIEMH).

- Represalia discriminatoria

Existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su identidad o expresión de género. (Art. 4.11 LDIEG.)

- Victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra una persona que, siendo víctima de discriminación, acoso o represalia por motivo de su identidad o expresión de género, sufre las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado. (Art. 4.12 LDIEG.)



ANNEX III
FORMULARIS



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX I

Sol·licitud de registre de documentació

Dades personals:

DNI:	Cognoms:	Nom:
Adreça (a efectes de comunicacions):		Tel. de contacte:

Sol·licite:

Que s'estudie la documentació que annexe a aquest escrit en sobre tancat, amb l'objecte de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

....., de de

(Signatura)

VICERECTORAT COMPETENT EN MATÈRIA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



Atorgament de representació sindical en processos d'intervenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere

Sr./Sra., amb DNI núm.

AUTORITZE

els delegats/ades de personal sotasignats –titular i suplent– i els atorgue el dret a exercir la meua representació en les actuacions derivades de l'aplicació i posada en marxa del PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL i ASSETJAMENT PER IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE aprovat per la mesa negociadora. Aquesta autorització se circumscriu, en concret, al coneixement de l'estat de tramitació, lliurament d'una còpia dels informes o documentació generada i a l'acompanyament o presència en qualsevol actuació derivada del procediment (reunions, entrevistes, presentació de proves, etc.).

Titular: Sr./Sra., amb DNI núm.

Suplent: Sr./Sra., amb DNI núm.

ACCEPTACIÓ:

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

Signatura (el/la titular)

Signatura (el/la suplent)

Signatura (representat/ada)

....., de de

VICERECTORAT COMPETENT EN MATÈRIA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX III

Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere

Codi de cas: núm./ any

Núm. de registre d'entrada:

Desestimació de la sol·licitud d'intervenció:

Després de l'anàlisi de la documentació presentada a la Secretaria General, us comuniquem que la vostra sol·licitud d'intervenció en cas d'assetjament ha sigut desestimada pels motius davall indicats.

Motius per a la desestimació:

- Defectes formals en la sol·licitud, d'acord amb el que disposa l'article 68 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Especifiqueu amb claredat els elements esmenables:
- Falta d'objecte o insuficiència d'indícis.
- La sol·licitud té el mateix objecte que una altra encara no resolta.
- Quan, per actuacions prèvies decidides, es pot donar per resolt l'objecte i contingut de la sol·licitud.
- Per falta de legitimació.
- Altres motius de desestimació. Especifiqueu amb claredat:

Actuacions a portar a cap:

(Detallar i informar a la persona sol·licitant sobre les mesures o actuacions que es pretenen portar a cap arran de la sol·licitud d'intervenció, així com de la motivació de les dites mesures i/o actuacions.)

....., de de

Signatura (President/a de la Comissió d'Assessorament)



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX IV

Document de consentiment amb informe per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.¹

Sr./Sra., amb DNI núm.

Autoritze la Comissió d'Assessorament de la UPV a realitzar les actuacions destinades a avaluar i analitzar les circumstàncies derivades de la meua sol·licitud d'intervenció en l'exercici de les funcions atribuïdes per l'aplicació del PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL i ASSETJAMENT PER IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE aprovat per la mesa negociadora de la UPV.

De la mateixa manera, expresse:

- a) Que conec el contingut del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de la UPV, amb relació als drets i deures que se'n deriven, així com dels efectes que l'aplicació pot ocasionar.
- b) Que he sigut informat/ada sobre el deure de sigil professional i dret a la confidencialitat de les meues dades personals i/o mèdiques per tot el personal implicat en la posada en marxa del PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL i ASSETJAMENT PER IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

..... de de

Signatura (part interessada)

¹ Introduir al sobre de sol·licitud d'intervenció



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX V

Desistiment de sol·licitud d'intervenció contra situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere

Ref. exp.: Núm./Tipus/Any

Sr./Sra....., amb les dades que consten en l'expedient damunt referenciat,

EXPOSE:

Que, en l'exercici del dret que dins d'un procediment administratiu assisteix qualsevol interessat, d'acord amb l'article 94 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, manifeste la voluntat de desistir de la sol·licitud de de data

En virtut d'això,

SOL·LICITE:

Que s'admeta a tràmit aquest escrit i es retire la sol·licitud presentada el dia, i amb l'acceptació del desistiment, ordene l'acabament i arxivament de les actuacions.

.....de.....de.....de 20.....

EL/LA SOL·LICITANT

(*Signatura*).....



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX VI

Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat

Relació de casos:

Codi de cas	Data				Resultat informe preliminar
	Registre sol·licitud	Petició estudi preliminar	Informes tècnics	Informe preliminar	
					<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per orientació sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per identitat i expressió de gènere <input type="checkbox"/> Altres situacions. Especifiqueu
					<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per orientació sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per identitat i expressió de gènere <input type="checkbox"/> Altres situacions. Especifiqueu

....., de de

Signatura (President/a Comissió d'Assessorament)



ANEXO III FORMULARIOS



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



Solicitud de registro de documentación

Datos personales:

DNI:	Apellidos:	Nombre:
Dirección (a efectos de comunicaciones):		Telf. de contacto:

Solicito:

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

..... , de de
Firmado,

VICERRECTORADO COMPETENTE EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO II

Otorgamiento de representación sindical en procesos de intervención en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género

D/D^a....., con DNI nº.....

AUTORIZO

a los delegados/as de personal abajo firmante, titular y suplente, y les otorgo el derecho a ejercer mi representación en las actuaciones derivadas de la aplicación y puesta en marcha del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO aprobado por Mesa Negociadora. La presente autorización se circunscribe, en concreto, al conocimiento del estado de tramitación, entrega de una copia de los informes o documentación generada, y al acompañamiento o presencia en cualquier actuación derivada del procedimiento (reuniones, entrevistas, presentación de pruebas, etc...).

Titular: D/D^a....., con DNI nº.....

Suplente: D/D^a....., con DNI nº.....

ACEPTACIÓN:

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, (representado/a)

....., de de

VICERRECTORADO COMPETENTE EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO III

Desestimación de solicitud de intervención por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género

Código de caso: nº/ año.

Nº de registro de entrada:

Desestimación de la solicitud de intervención:

Tras el análisis de la documentación presentada ante la Secretaría General le comunicamos que su solicitud de intervención en caso de acoso ha sido desestimada por los motivos abajo indicados.

Motivos para la desestimación:

- Defectos formales en la solicitud, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Especificar con claridad los elementos subsanables.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aun no resuelta.
- Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.
- Por falta de legitimación.
- Otro motivos de desestimación. Especificar con claridad:

Actuaciones a llevar a cabo:

(Detallar e informar a la persona solicitante de las medidas o actuaciones que se pretenden llevar a cabo a raíz de la solicitud de intervención así como de la motivación de dichas medidas y/o actuaciones).

....., de de

Firmado (Presidente/a de la Comisión de Asesoramiento)



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO IV

Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.¹

D/D^a....., con DNI nº.....

Autorizo a la Comisión de Asesoramiento de la UPV a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO aprobado por la Mesa Negociadora de la UPV.

Del mismo modo, expreso que:

- a) Conozco el contenido del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” de la UPV, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL y ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

....., de de

Firmado (parte interesada)

¹ Introducir en el sobre de solicitud de intervención



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO V

Desistimiento de solicitud de intervención ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género

Ref. expte.: Nº/Tipo/Año

D/Dª....., cuyos datos constan en el expediente arriba referenciado,

EXPONE:

Que en el ejercicio del derecho que dentro de un procedimiento administrativo asiste a todo interesado, conforme al artículo 94 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas manifiesta su voluntad de desistir de la solicitud de de fecha

En su virtud,

SOLICITA:

Que se admita a trámite este escrito y se me tenga por desistido/a de la solicitud presentada el día -----, y con la aceptación del desistimiento, ordene la terminación y archivo de las actuaciones.

Ende.....de.....de 20....

EL/LA SOLICITANTE

Fdo.:



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO VI

Comunicación periódica a la Comisión de Igualdad

Relación de casos:

Código de caso	Fecha				Resultado informe preliminar
	Registro solicitud	Petición estudio preliminar	Informes técnicos	Informe preliminar	
					<input type="checkbox"/> Indicios de acoso sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por razón de sexo <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por orientación sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por identidad y expresión de género <input type="checkbox"/> Otras situaciones. Especificar
					<input type="checkbox"/> Indicios de acoso sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por razón de sexo <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por orientación sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por identidad y expresión de género <input type="checkbox"/> Otras situaciones. Especificar

..... de de

Firmado (Presidente/a Comisión de Asesoramiento)