



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL
Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Unidad de Igualdad

Mayo 2014

<u>I. PREÁMBULO</u>	3
<u>1.1 Justificación y antecedentes</u>	3
<u>1.2 Objeto</u>	4
<u>1.3 Ámbito de aplicación</u>	4
<u>II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN</u>	5
<u>2.1 Principios rectores</u>	5
<u>2.2 Definiciones</u>	7
<u>III. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u>	8
<u>3.1 Compromisos</u>	8
<u>3.2 Representación unitaria y sindical del personal público</u>	9
<u>3.3 Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</u>	9
<u>IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</u>	11
<u>4.1 Iniciación del procedimiento</u>	11
<u>4.1.1 Escrito de solicitud de intervención</u>	11
<u>4.1.2 Subsanación e inadmisión de la solicitud de intervención</u>	13
<u>4.2 Comisión de Asesoramiento</u>	14
<u>4.2.1 Actuaciones de la Comisión de Asesoramiento</u>	15
<u>4.2.2 Resolución de la solicitud</u>	16
<u>4.2.3. Plazos y términos</u>	17
<u>V. REFERENCIA LEGISLATIVA Y NORMATIVA TÉCNICA</u>	17
<u>VI. ANEXOS</u>	19

I.PREÁMBULO

1.1 Justificación y antecedentes

El ámbito de los recursos humanos de una organización se caracteriza por las interrelaciones personales que necesariamente se establecen para el buen desarrollo de cualquier actividad. Esas mismas interrelaciones son el origen de posibles conflictos interpersonales que alteran el propio entorno profesional provocando situaciones indeseables y discriminatorias como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Universitat Politècnica de València (UPV), consciente de esa realidad sociolaboral, 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 de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación.

La Universitat Politècnica de València declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son atentados contra la dignidad de las personas, no tolerando dicha violencia en su ámbito.

La Universitat 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 sexual y/o acoso por razón de sexo garantizando la asistencia y protección de las presuntas víctimas según los criterios de sigilo, confidencialidad, respeto, objetividad, imparcialidad y celeridad.

El presente protocolo se inspira en 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 instrucción 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.

A tenor de este artículo, queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dichas conductas podrían derivar en responsabilidad disciplinaria según la normativa vigente que le sea aplicable.

1.2 Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación de la UPV ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo proporcionando a la comunidad universitaria el instrumento adecuado para solicitar la intervención pertinente frente a este tipo de conductas indeseables en la organización.

Su finalidad es 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.

Son objetivos específicos de este protocolo:

- informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual y por razón de sexo, ofreciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

- disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se planteen.

- 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.

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.

1.3 Ámbito de aplicación

Este procedimiento es de aplicación a cualquier persona de los siguientes colectivos: PAS, PDI y Personal de Investigación, siempre que 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, o de su nivel en la Administración.

Asimismo, está incluido el 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*.

Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de posible acoso sexual y/o acoso por razón de sexo entre un miembro de la UPV y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán 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.

El presente protocolo será de aplicación al 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 estará, 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.

Si la UPV tuviera conocimiento de hechos constitutivos de posible acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los que ambas partes son miembros de empresa externa comunicará los hechos a las empresas implicadas. La Universitat promoverá la adopción por parte de las empresas contratistas de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 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.

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.

II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

2.1 Principios rectores

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.

Con tal fin, este protocolo sigue lo establecido en el mencionado art. 62 *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

A tenor de dicho artículo, la UPV se compromete a velar por un entorno laboral 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, vejatorios u ofensivos.

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

c) 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.

d) Toda persona en la que se constate que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso en su puesto de trabajo, 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".

e) Todas las personas sujetas a procedimientos de intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo 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.

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

Por este motivo, todas las informaciones formalmente conocidas como consecuencia de la intervención en un procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, 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.

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

h) 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.

i) 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.

j) 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 y/o acoso por razón de sexo en la UPV, así como de las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de dichas conductas.

2.2 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.

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.

- **Acoso sexual** es “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo** es “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (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).

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

- **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).
- **Indemnidad frente a represalias.** “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).

La misma consideración de discriminación por razón de sexo tendrá cualquier trato adverso y efecto negativo como consecuencia de las actuaciones que se emprendan para impedir la discriminación de otra persona.

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

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 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 aquélla 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.

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

3.1 *Compromisos*

La Universitat Politècnica de València, en todas sus estructuras 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 y/o acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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

- Declarar formalmente el rechazo a todo tipo acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, 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.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para toda su comunidad.

- 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 pueden derivar responsabilidades disciplinarias según el marco legal de la normativa que les sea aplicable.

Esta política afectará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen, y relación jurídica con la Administración.

3.2 Representación unitaria y sindical del empleado público

En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso por razón de sexo y/o acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia funcionarial, laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de miembros del personal que expresamente lo soliciten.

Por ello, y 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 igualdad¹ 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.

Corresponde a la comunidad universitaria de la UPV contribuir a velar por un entorno de trabajo 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.

3.3 Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno profesional y académico exento de acoso.

¹ Acta de fecha de 26 de julio de 2011 de la reunión mantenida por la Mesa General de Negociación de la Universitat Politècnica de València.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones interpersonales pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan. Por ello las personas responsables deberán observar las medidas necesarias que preserven el ámbito relacional de su entorno profesional de cualquier tipo de acoso.

La organización de la Universitat deberá impulsar actuaciones frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo 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:

- documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la web donde podrán consultarlo.
- 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.
- sesiones de formación, información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo.
- 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.
- incorporación de documento de compromiso de lectura del Protocolo (en un plazo de 5 días) en el expediente del personal de nueva incorporación.
- la difusión dirigida al Alumnado se realizará por el Vicerrectorado con competencias en materia de Alumnado.
- promoción de la formación general sobre el contenido del protocolo para el personal.
- elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas con adecuación a criterios estadísticos y respetando lo previsto en la normativa de protección de datos.
- evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 *Iniciación del procedimiento*

4.1.1 Escrito de solicitud de intervención

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

- Órganos de Representación de Personal
- Servicio de Recursos Humanos de la UPV
- Unidad de Igualdad
- Personal Médico del Centro de Salud Laboral “Juana Portaceli”
- Personal Técnico del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV
- Delegados de Prevención de la UPV

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.

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

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 Alcoi según modelo propuesto en el Anexo I-*Solicitud de registro de documentación* del presente procedimiento.

A la misma 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 y/o por razón de sexo*.

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 su solicitud se acompañará del modelo Anexo II- *Otorgamiento de representación en procesos de intervención en supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo*.

La parte solicitante está facultada para instar ser acompañada 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.

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 y/o acoso por razón de sexo*, la parte solicitante quedará legitimada para instar el cambio de fecha o aplazamiento de la actuación cuando ni la persona acompañante principal ni su suplente puedan acudir junto a la representada.

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.

Si algún miembro de la comunidad universitaria fuese conocedor de hechos que pudiesen ser objeto del presente procedimiento, deberá ponerlos en conocimiento de la UPV para que actúe de oficio a través de:

- Vicerrectorado competente en materia de políticas de Igualdad
- Jefatura de Recursos Humanos
- Unidad de Igualdad

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 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 y/o por acoso por razón de sexo*)

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 y/o por acoso por razón de sexo*)

c) Inicio del procedimiento.- convocatoria de la Comisión de Asesoramiento.

d) Propuesta de incoación de expediente de información reservada 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 y/o acoso por razón de sexo u otras conductas, que sin ser acoso puedan ser consideradas como falta disciplinaria, para la incoación de

un expediente de información reservada, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario.

La adopción de una u otra consideración sobre el tipo de conflicto por parte del Vicerrector o de la Vicerrectora 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.

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.

4.1.2 Subsanación e inadmisión de la solicitud de intervención

4.1.2.1 Subsanación de la solicitud

Los requisitos que pueden ser subsanados en las solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la *Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común* 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.

4.1.2.2 Inadmisión a trámite

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

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

Contra la resolución de archivo de actuaciones o inadmisión a trámite de la solicitud, el interesado podrá interponer los recursos correspondientes.

4.2 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 convocada al efecto.

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 y/o acoso por razón de sexo.

Para el desarrollo de su función, la Comisión de Asesoramiento actuará según los siguientes puntos:

- informar a la parte solicitante de intervención sobre las tareas que se van a realizar.
- 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*).
- solicitar a las partes implicadas que aporten la información necesaria a la vista de la documentación.
- entrevistar a las partes implicadas y a los posibles testigos pudiendo ser acompañados de representante sindical o por otra persona de su elección.
- realizar las averiguaciones pertinentes sobre las circunstancias de la situación planteada.
- solicitar el informe de profesionales expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.
- valoración de los indicios y evaluación de los mismos.

La composición de la Comisión de Asesoramiento es la siguiente:

a) Miembros natos

- Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de políticas de Igualdad
- Secretario o Secretaria General o persona en quien delegue
- Representante de la Unidad de Igualdad
- Representantes sindicales o sus suplentes correspondientes por cada uno de los sindicatos con representación

b) Miembros electos

- Representante del Vicerrectorado correspondiente cuando al menos una de las partes implicadas pertenezca a los colectivos PDI, personal de investigación o Alumnado.
- Jefatura de RRHH.
- Expertos, internos y/o externos, cuando así se estime pertinente.

Los miembros electos se integran en la Comisión de Asesoramiento en razón del colectivo de pertenencia de las partes implicadas.

Los miembros de la Comisión de Asesoramiento quedan sujetos a lo dispuesto en:

- *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LRJA-PAC)* y normativa concordante relativa al funcionamiento de los órganos colegiados.
- la normativa legal española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.
- las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión de Asesoramiento.

No podrán participar en el proceso quienes incurran en algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la LRJA-PAC.

Las partes implicadas podrán recusar a los miembros que incurran en alguna de las circunstancias señaladas en dicho artículo 28 LRJA-PAC según el procedimiento del art. 29 LRJA-PAC.

La Comisión de Asesoramiento acordará su reglamento de funcionamiento interno.

4.2.1 Actuaciones de la Comisión de Asesoramiento

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 y/o acoso por razón de sexo.

Para sus actuaciones contará con los medios personales y materiales adecuados.

Las actuaciones dirigidas a constatar situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 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.

La parte solicitante de intervención habrá aportado en la documentación de su solicitud la relación de indicios necesarios y suficientes que fundamenten dicha intervención.

La presunta parte acosadora, contra quien se dirige la solicitud de intervención, es la obligada a probar la ausencia de actuaciones discriminatorias de carácter sexual o por razón de sexo.

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 y/o por razón de sexo o bien de falta disciplinaria.

Sobre las actuaciones de averiguación serán informadas las representaciones sindicales.

La Comisión de Asesoramiento podrá, bien por 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, pudiéndose ampliar el plazo en los casos previstos en el artículo 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

4.2.2 Resolución de la solicitud

El procedimiento iniciado por la solicitud de intervención puede quedar inconcluso por el desistimiento de la parte solicitante realizado mediante documento escrito (Anexo V - *Desistimiento de solicitud de intervención ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo*).

El desistimiento de la parte solicitante no supone el fin de la investigación cuando por la naturaleza de los hechos constatados se detecten indicios constitutivos de una situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo o bien de falta disciplinaria.

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:

- propuesta de resolución con señalamiento de medidas preventivas urgentes con recomendación, en su caso, de la incoación del expediente de información reservada, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario
- identificación de las partes, solicitante y contraparte, así como de sus representantes y suplentes si se hubieran nombrado
- relación nominal de las personas que han participado en las fases del procedimiento
- solicitud de intervención y documentos que la acompañen
- actuaciones realizadas e identificación de las personas expertas que hubieran intervenido
- 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

- 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

Recibido el informe por el Vicerrector o la Vicerrectora competente en materia de políticas de Igualdad, se dará traslado del mismo a las partes interesadas juntamente con la resolución final adoptada a la vista de las recomendaciones emitidas en dicho informe de la Comisión de Asesoramiento.

La Vicerrectora o el Vicerrector 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.

4.2.3. 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.

V. 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 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
- 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 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común
- 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 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 Estad

➤ **Normativa técnica**

- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición
- 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

VI. ANEXOS



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO I

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

Otorgamiento de representación sindical en procesos de intervención en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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 frente al acoso sexual y por razón de sexo” 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, (el representado/a)

....., de de

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



Desestimación de solicitud de intervención por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo

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 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento administrativo común. 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)



Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo².

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 frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”* 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 frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

....., de de

Firmado (parte interesada)

² Introducir en el sobre de solicitud de intervención



Desistimiento de solicitud de intervención ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Ref. expte.: Nº/Tipo/Año

D/D^a....., 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 90 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/99 de 13 de enero, 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.:





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"/> Otras situaciones. Especificar
					<input type="checkbox"/> Indicios de acoso sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por razón de sexo <input type="checkbox"/> Otras situaciones. Especificar

....., de de

Firmado (Presidente/a Comisión de Asesoramiento)



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ**