



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT
L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Unitat d'Igualtat

Maig del 2014

<u>I. PREÀMBUL</u>	3
<u>1.1. Justificació i antecedents</u>	3
<u>1.2. Objecte</u>	4
<u>1.3. Àmbit d'aplicació</u>	4
<u>II. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ</u>	5
<u>2.1. Principis rectors</u>	5
<u>2.2. Definicions</u>	7
<u>III. POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</u>	8
<u>3.1. Compromisos</u>	8
<u>3.2. Representació unitària i sindical del personal públic</u>	9
<u>3.3. Mesures de prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u>	10
<u>IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ</u>	11
<u>4.1. Inici del procediment</u>	11
<u>4.1.1. Escrit de sol·licitud d'intervenció</u>	11
<u>4.1.2. Esmena i inadmissió de la sol·licitud d'intervenció</u>	13
<u>4.2. Comissió d'Assessorament</u>	14
<u>4.2.1. Actuacions de la Comissió d'Assessorament</u>	15
<u>4.2.2. Resolució de la sol·licitud</u>	16
<u>4.2.3. Terminus</u>	17
<u>V. REFERÈNCIA LEGISLATIVA I NORMATIVA TÈCNICA</u>	17
<u>VI. ANNEXOS</u>	19

I. PREÀMBUL

1.1. Justificació i antecedents

L'àmbit dels recursos humans d'una organització es caracteritza per les interrelacions personals que, necessàriament, s'estableixen per al bon desenvolupament de qualsevol activitat. Aquestes interrelacions són l'origen de possibles conflictes interpersonals que alteren el mateix entorn professional tot provocant situacions indesitjables i discriminatòries com són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La Universitat Politècnica de València (UPV), conscient d'aquesta realitat sociolaboral, manté el compromís que té amb la realització efectiva dels drets inherents a la persona, tot prevenint i combatent qualsevol manifestació d'actituds que impedisquen la consecució de la igualtat real, i vetla per assegurar un entorn de treball lliure de qualsevol tipus de discriminació.

La Universitat Politècnica de València declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són atemptats contra la dignitat de les persones, i no tolera aquesta mena de violència en el seu àmbit.

La Universitat vetlarà, amb tots els mitjans que té a l'abast en totes les estructures que la conformen i des de la direcció d'aquestes, per a prevenir i, si escau, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i garantirà l'assistència i la protecció de les presumptes víctimes segons els criteris de manteniment del secret, confidencialitat, respecte, objectivitat, imparcialitat i celeritat.

Aquest protocol s'inspira en els principis que estableix la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)*:

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

A fi de prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal dels treballadors un protocol d'actuació que ha de comprendre, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'administració general de l'estat, i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del deure que tenen de respectar la dignitat i el dret a la intimidat de les persones, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que poden 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 a qui formula una queixa o denúncia.

D'acord amb aquest article, queda prohibit de manera expressa qualsevol comportament o conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Aquestes conductes poden derivar en responsabilitat disciplinària segons la normativa vigent que s'hi puga aplicar.

1.2. Objecte

Aquests protocol té per objecte establir el procediment d'actuació de la UPV davant situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tot proporcionant a la comunitat universitària l'instrument adequat per a sol·licitar la intervenció pertinent davant aquesta mena de conductes indesitjables en l'organització.

Té com a finalitat definir i implementar la seqüència d'actuació per a les diferents persones i entitats de la UPV que es poden veure involucrades en l'activació d'aquest procediment, i els límits d'actuació que té.

L'aprovació i publicació del protocol es comunicarà a la comunitat universitària per les vies habituals.

Els objectius específics d'aquest protocol són els següents:

- Informar, formar i sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, tot oferint pautes per a identificar aquestes situacions, prevenir-les i evitar que ocorreguen.

- Disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es plantegen.

- Vetlar per la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades, tot prenent les mesures que convinguen en cada cas per a la protecció d'aquestes persones i també les que siguin necessàries per a acabar amb l'assetjament, i si escau, aplicar les mesures disciplinàries pertinents en el marc legal en què calga fer-ho.

La tramitació del procediment no ha d'impedir en cap cas a les persones implicades iniciar, al mateix temps o posteriorment, les accions administratives o judicials que consideren oportunes.

1.3. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment es pot aplicar a qualsevol membre dels col·lectius següents: PAS, PDI i personal d'investigació, sempre que mantinga una relació jurídica amb la UPV, independentment del règim (laboral o administratiu) al qual es trobe adscrita, del caràcter fix o temporal de la relació laboral que tinga, o del nivell que ocupe en l'administració.

Així mateix, aquest procediment també es pot aplicar al personal investigador en formació amb beca, d'acord amb el que estableix el *Reial decret 63/2006, de 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador en formació*.

Quan es pose de manifest que hi ha una situació possible d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe entre un membre de la UPV i un membre del personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes pertinents de coordinació empresarial, i es mantindrà la informació i la comunicació recíproques de la situació perquè s'aplique el procediment respectiu i es prenguen les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

Aquest protocol s'aplicarà a l'alumnat en la relació que manté amb el personal de la UPV. Les situacions en les quals les dues parts siguin estudiants es resoldran segons les vies previstes per a aquest col·lectiu. En els supòsits que una de les parts siga estudiant i l'altra siga personal extern, es tindran en compte, en tot cas, els mecanismes pertinents de coordinació empresarial per a l'aplicació del procediment respectiu i l'adopció de les mesures correctores oportunes en l'àmbit de cada organització.

Si la UPV tinguera coneixement de fets constitutius de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en els quals les dues parts són membres d'una empresa externa, comunicarà els fets a les empreses implicades. La Universitat promourà l'adopció, per part de les empreses contractistes, de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe pel que fa a les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte.

Les empreses externes contractades per la UPV, així com les entitats públiques o privades en què participa la UPV, seran informades de l'existència d'aquest procediment.

Quan la part afectada haja acabat la vinculació que té amb la UPV, però haguera presentat una sol·licitud d'intervenció durant la permanència en la Universitat, el procediment iniciat es resoldrà per mitjà de l'adopció de les mesures que es consideren oportunes.

II. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

2.1. Principis rectors

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

A aquest efecte, el protocol segueix el que estableix l'esmentat article 62 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.

D'acord amb aquest article, la UPV es compromet a vetlar per un entorn laboral exempt de tota mena de conductes d'assetjament, tenint en compte els principis rectors següents:

a) Tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne, i no pot ser sotmesa, en cap circumstància, a tractes degradants, vexatoris o ofensius.

b) Tota persona que considere que ha sigut objecte o està sent objecte d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a fer una sol·licitud formal d'intervenció, escrita i registrada.

c) Es garanteix la indemnitat davant represàlies de les persones que s'acullen a aquest procediment. Aquestes persones no podran ser objecte d'amenaques, represàlies o coaccions.

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

d) Tota persona en la qual es constata que ha patit danys derivats de conductes d'assetjament en el lloc de treball rebrà suport de tipus mèdic o psicològic, i també les ajudes necessàries perquè es recupere o es reincorpore a la feina. Les actuacions dutes a terme en aquesta matèria es gestionaran a través del personal sanitari del Centre de Salut Laboral Juana Portaceli.

e) Totes les persones subjectes a procediments d'intervenció en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe tindran assessorament i informació.

Queda garantida la neutralitat i imparcialitat dels òrgans o de les persones intervinents, així com la presumpció d'innocència de les persones que siguin assenyalades com a causants del conflicte.

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

Per aquest motiu, totes les informacions conegudes de manera formal com a conseqüència de la intervenció en un procediment de reclamació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe estaran subjectes al deure de manteniment del secret professional i de confidencialitat per part de tot el personal que intervinga en el procediment, independentment del grau de participació que hi tinguen.

g) Tota conducta que es pugui considerar com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe pot derivar en responsabilitat disciplinària segons el marc legal de la normativa que hi pugui ser aplicada.

h) Tota persona afectada per aquest procediment pot sol·licitar-ne la representació a través de l'organització sindical que elegisca, sempre que aquesta tinga capacitat representativa a la UPV, o bé ser representada per una persona que elegisca nomenada a aquest efecte.

i) Les possibles parts no renunciïn al dret que tenen a la jurisdicció ordinària, i en aquest cas, si escau, es mantenen les mesures preventives urgents que la UPV haja decidit prendre.

j) Tot el personal de la UPV serà informat de l'existència d'aquest protocol i de les possibles conseqüències que a les persones i a l'organització pot ocasionar la permissivitat davant la pràctica de conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe a la UPV, així com de les responsabilitats administratives, civils i penals derivades de les conductes esmentades.

2.2. 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, defineixen aquestes conductes, i estableixen mesures per a prevenir-les i, si escau, combatre-les.

A l'efecte d'aquest protocol, i si escau, es pot aplicar de manera plena el que disposa el títol I d'aquesta Llei orgànica 3/2007.

- **Assetjament sexual** és "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o provoqe l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu" (art. 7.1 de la LOIEDH).
- **Assetjament per raó de sexe** és "qualsevol comportament dut a terme depenent del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta, i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu" (art. 7.2 de la LOIEDH).

"El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret al fet que s'accepte una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considerarà un acte de discriminació per raó de sexe" (art. 7.4 de la LOIEDH).

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

Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també estarà emparat per l'aplicació d'aquest protocol quan es donen els requisits definits en l'apartat anterior.

- **Discriminació.** "En tot cas, es consideraran discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com tota ordre que duga a discriminar, de manera directa o indirecta, per raó de sexe. Aquestes conductes queden estrictament prohibides" (art. 7.3 de la LOIEDH).
- **Indemnitat davant represàlies.** "També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es provoqe en una persona com a conseqüència de la presentació, per part d'aquesta mateixa persona, d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir que siga discriminada i a exigir

Comentario [u1]: Les citacions literals es consignen entre cometes, i no amb lletra cursiva.

el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes" (art. 9 de la LOIEDH).

La mateixa consideració de discriminació per raó de sexe tindrà qualsevol tracte advers i efecte negatiu com a conseqüència de les actuacions que s'emprendran per a impedir la discriminació d'una altra persona.

- **Delicte d'assetjament sexual.** L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, tipifica el delicte d'assetjament sexual tot establint que:

1. La persona que sol·licite favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqe a la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigada, com a autora d'assetjament sexual, amb la pena de presó de 3 a 5 mesos o amb una multa de 6 a 10 mesos.

2. Si la persona culpable d'assetjament sexual haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàctic de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que aquesta puga tenir en l'àmbit de la relació esmentada, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o de multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de l'edat que té o d'una malaltia o situació que pateix, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o de multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1 d'aquest article, i de presó de 6 mesos a 1 any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

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

3.1. Compromisos

La Universitat Politècnica de València, en totes les estructures que la conformen i des de la direcció d'aquestes, ha de proveir de tots els mitjans que té a l'abast per a prevenir i, si escau, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de conformitat amb el que estableix l'article 62.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Amb la finalitat d'acomplir al que preceptua aquest article, i per a assegurar un entorn de treball i acadèmic en què la dignitat de la persona siga respectada i no es veja afectada per cap conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, es prenen les mesures següents:

- Declarar, de manera formal, el rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, en totes les formes i modalitats, independentment de quina siga la persona que sol·licite la intervenció o quina siga la persona acusada de la conducta esmentada ni quina siga la situació que ocupa en l'organització, tot garantint el dret que tenen tant el personal com l'alumnat a rebre un tracte respectuós i digne.

- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, per mitjà d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tota la comunitat universitària.
- Comprometre's amb el que disposa aquest protocol i la normativa legal que el fonamenta.

Aquests compromisos seran públics i es comunicaran a tota la comunitat universitària, amb una clara expressió sobre la tolerància zero de la UPV davant aquests comportaments dels quals es poden derivar responsabilitats disciplinàries depenent del marc legal de la normativa que s'hi puga aplicar.

Aquesta política afectarà a totes les persones recollides en l'àmbit d'aplicació del protocol, independentment del nivell jeràrquic que tinguen, del lloc que ocupen i de la relació jurídica que mantinguen amb l'administració.

3.2. Representació unitària i sindical del personal empleat públic

En l'aplicació d'aquesta política, és imprescindible reconèixer el paper de la representació unitària i sindical en la prevenció i denúncia de situacions d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament sexual, la vigilància del compliment de la normativa en matèria funcional, laboral i de condicions de treball, les tasques de sensibilització i informació, així com en el suport a membres del personal que ho sol·liciten de manera expressa i en la representació d'aquestes persones.

Per això, i en reconeixement d'aquesta funció, es comunicarà 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'igualtat¹ i en la qual està integrada la representació sindical) la informació periòdica sobre el nombre de sol·licituds d'intervenció i el nombre d'informes emesos, amb l'expressió del nombre d'expedients amb proposta d'arxivament i d'expedients amb proposta d'intervenció (annex VI. Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat).

En tot cas, la representació de les organitzacions sindicals té el deure de manteniment del secret pel que fa als fets del quals poguera tenir coneixement en l'exercici de la representació que puga exercir.

Correspon a la comunitat universitària de la UPV contribuir a vetlar per un entorn de treball i acadèmic en què es respecte la dignitat de la persona, i per a això ha d'observar les mesures que es contenen en aquest protocol i en la normativa que s'hi pot aplicar.

¹ Acta amb data 26 de juliol del 2011 de la reunió mantinguda per la Mesa General de Negociació de la Universitat Politècnica de València.

3.3. Mesures de prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

La prevenció d'unes conductes inadequades i inacceptables com són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, a fi d'identificar els factors que poden contribuir a crear un entorn professional i acadèmic exempt d'assetjament.

Les diferents maneres d'organitzar el treball i les relacions interpersonals poden afavorir o, per contra, evitar situacions o conductes inadequades com les que ens ocupen. Per això, les persones responsables han de prendre les mesures necessàries per a preservar l'àmbit relacional de l'entorn professional en què exerceixen el càrrec de qualsevol tipus d'assetjament.

L'organització de la Universitat ha d'impulsar actuacions davant l'assetjament, amb l'objectiu de prevenir i evitar els comportaments que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'organització acadèmica, així com vetllar per l'aplicació dels procediments adequats. Per a això, el protocol s'ha de difondre a tota la comunitat universitària de la UPV, i amb aquesta finalitat se sol·licitarà el suport tècnic de la Unitat d'Igualtat.

La difusió es pot realitzar per mitjà dels canals de comunicació de la UPV que es fan servir de manera habitual per a la informació institucional. De la mateixa manera, aquesta difusió es pot dur a terme a través d'altres mitjans com poden ser aquests:

- Documents divulgatius que faciliten informació en els quals es done a conèixer l'existència del protocol i les principals característiques que té, així com la web on es pot consultar.
- Difusió de la declaracions de rebuig per part de la Universitat Politècnica de València d'actituds d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Sessions de formació i informació, i campanyes específiques que expliquen el contingut del protocol.
- Comunicació de l'existència del protocol a tot el personal de nova incorporació. La informació es trobarà en l'espai de la Unitat d'Igualtat del vicerectorat amb competències en polítiques d'igualtat, i també en l'espai propi de la microweb de Recursos Humans.
- Incorporació d'un document de compromís de lectura del protocol (en un termini de cinc dies) en l'expedient del personal de nova incorporació.
- El vicerectorat amb competències en matèria d'alumnat durà a terme la difusió dirigida a aquest col·lectiu.
- Promoció de la formació general sobre el contingut del protocol per al personal.
- Elaboració d'estadístiques amb dades numèriques, separades per sexe, sobre el nombre d'intervencions i de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per

raó de sexe, així com la publicació periòdica d'aquestes dades, tot mantenint sempre l'anonimat de les persones afectades tenint en compte criteris estadístics i respectant el que hi ha previst en la normativa de protecció de dades.

- Avaluació i revisió periòdica del funcionament i de la implantació del protocol.

IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

4.1. Inici del procediment

4.1.1. Escrit de sol·licitud d'intervenció

La persona interessada a sol·licitar una intervenció davant una possible situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe pot demanar assessorament previ i informació sobre com es pot activar el procediment als òrgans i al personal següents:

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

L'activació o inici de les actuacions d'aquest procediment s'exerceix per mitjà d'una sol·licitud per escrit de la persona interessada, que ha de pertànyer a un dels col·lectius de l'àmbit d'aplicació i durant el temps que romanga a la UPV o hi estiga vinculada, dirigida al vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat.

Hi queden excloses les sol·licituds en què les dues parts són membres de l'alumnat o del personal de serveis contractats externs.

La sol·licitud d'intervenció, motivada i detallada, s'ha de presentar, perquè es pugui cursar, davant el Registre General de la UPV o les oficines auxiliars que té a l'EPS de Gandia i a l'EPS d'Alcoi, segons el model que es proposa en l'annex I (*Sol·licitud de registre de documentació*) d'aquest procediment.

S'hi ha d'adjuntar, en sobre tancat i amb el lema "Confidencial", la documentació pertinent a aquesta sol·licitud. La documentació adjuntada s'ha d'acompanyar d'un índex en el qual conste la relació numerada dels documents o les proves que s'aporten. Així mateix, en el sobre s'ha d'adjuntar el formulari següent: *Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe* (annex IV).

La sol·licitud només podrà ser registrada i signada per la persona interessada en activar la intervenció, o bé per qui la represente, i en aquest cas, perquè en quede constància, la sol·licitud ha d'anar acompanyada del model següent: *Atorgament de*

representació sindical en processos d'intervenció en situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (annex II).

La part sol·licitant està facultada per a instar que pugui ser acompanyada per un membre dels òrgans de representació de personal o delegats de prevenció durant totes i cada una de les fases del procés. Així mateix, pot indicar una persona suplent que pertanyi als col·lectius esmentats.

Si la sol·licitud d'assistència sindical (acompanyament i representació) és cursada de manera formal per mitjà del model següent: *Atorgament de representació sindical en processos d'intervenció en situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (annex II)*, la part sol·licitant quedarà legitimada per a instar el canvi de data o l'ajornament de l'actuació quan ni la persona acompanyant principal ni la suplent d'aquesta puguin acudir amb la representada.

Les persones representants i els suplents d'aquestes estan legitimades per a conèixer l'estat en què es troba la tramitació del procés, així com per a estar presents en totes les entrevistes, reunions o actuacions, a les quals es demane que acudisca o intervinga la part interessada, que es deriven de l'avaluació de les conductes o de l'anàlisi dels fets manifestats en l'escrit d'activació del procediment.

Si alguna persona membre de la comunitat universitària coneguera els fets que podran ser objecte del procediment, els ha de donar a conèixer a la UPV perquè actue d'ofici per mitjà dels òrgans següents:

- Vicerectorat competent en matèria de polítiques d'igualtat
- Direcció de Recursos Humans
- Unitat d'Igualtat

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

a) Esmena de la sol·licitud. Si la sol·licitud de començament no té els requisits exigits en l'article 70 de *la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú*, es demanarà a la part interessada que, en un termini de deu dies, esmene la falta o acompanye els documents preceptius. En cas que això no es faci en el termini establert, es considerarà que desisteix de la petició i, a aquest efecte, es dictarà una resolució motivada que es notificarà a la part interessada, i es procedirà a l'arxivament de la sol·licitud següent: *Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe (annex III)*.

b) Inadmissió a tràmit. Si la sol·licitud pateix defectes substantius, no esmenables, es proposarà al rector o rectora que dicte una resolució motivada, per la qual no se l'admetrà a tràmit, i això es notificarà a la part interessada mitjançant la *Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe (annex III)*.

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

Comentario [MPS2]: No és convenient abusar de les marques. Si amb un recurs (com ara, la lletra negreta) és suficient per a la funció de destacar, no hem d'usar també un segon recurs (com ara, la lletra cursiva).

d) Proposta d'incoació d'expedient d'informació reservada o d'expedient disciplinari. Trasl·lat 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 o assetjament per raó de sexe, o altres conductes que, sense ser assetjament, es puguin considerar com una falta disciplinària, per a la incoació d'un expedient d'informació reservada o, si hi ha fonaments fefaents, d'un expedient disciplinari.

L'adopció d'una consideració o de l'altra sobre el tipus de conflicte per part del vicerector o vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat dependrà de manera exclusiva de la motivació dels fets, de les dades aportades en el sobre d'acompanyament de l'escrit de sol·licitud de la intervenció i de les primeres actuacions que es puguin dur a terme.

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

4.1.2. Esmena i inadmissió de la sol·licitud d'intervenció

4.1.2.1. Esmena de la sol·licitud

Els requisits que es poden esmenar en les sol·licituds, d'acord amb el que disposa l'article 70 de la *Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú*, són els següents:

- a) Nom i cognoms de la persona interessada i, si escau, de la persona que la represente, així com la identificació del mitjà preferent o del lloc que s'assenyale a efectes de notificacions.
- b) Fets, raons i petició en què, de manera ben clara, es concrete la sol·licitud.
- c) Lloc i data.
- d) Signatura de la persona sol·licitant o acreditació de l'autenticitat de la voluntat que té, expressada per qualsevol mitjà.
- e) Òrgan, centre o unitat administrativa a la qual es dirigeix.

4.1.2.2. Inadmissió a tràmit

S'inadmetran a tràmit les sol·licituds que patisquen d'un vici d'origen substancial, i en concret:

- Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
- Quan la sol·licitud tinga el mateix objecte que una altra encara no resolta.

- Quan, per actuacions prèvies decidides, es puga donar per resolt l'objecte i el contingut de la sol·licitud.
- Per falta de legitimació.

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

4.2. Comissió d'Assessorament

Una vegada reconeguda la validesa formal de la sol·licitud d'intervenció, es traslladarà aquesta i també la documentació que l'acompanye, en un termini de deu dies hàbils, a la Comissió d'Assessorament convocada a aquest efecte.

La Comissió d'Assessorament té la funció de constatar l'existència d'objecte i d'indicis subjectius suficients que es puguin considerar constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per al desenvolupament de la funció que ha de dur a terme, la Comissió d'Assessorament ha d'actuar segons els punts següents:

- Informar la part que ha sol·licitat la intervenció de les tasques que s'han de realitzar.
- Demanar l'autorització formal de col·laboració voluntària per a la realització de les actuacions pertinents, amb la sol·licitud a les parts implicades i als possibles testimonis *Document de consentiment informat* (annex IV).
- Sol·licitar a les parts implicades que aporten la informació necessària a la vista de la documentació.
- Entrevistar les parts implicades i els possibles testimonis, que poden estar acompanyats per un representant sindical o per una altra persona que elegisquen.
- Dur a terme les investigacions pertinents sobre les circumstàncies de la situació plantejada.
- Sol·licitar un informe de persones professionals expertes, internes o externes, a la vista dels indicis aportats i la complexitat que presenten.
- Valorar i avaluar els indicis.

La composició de la Comissió d'Assessorament és aquesta:

a) Membres nats

- o El vicerector o vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat.
- o El secretari o secretària general, o la persona en qui delegue.
- o La persona representant de la Unitat d'Igualtat.
- o Els representants sindicals o els suplents corresponents, per cada un dels sindicats amb representació a la UPV.

b) Membres electes

- La persona representant del vicerectorat corresponent, quan almenys una de les parts implicades pertanyi als col·lectius del PDI, del personal d'investigació o de l'alumnat.
- La direcció de Recursos Humans.
- Persones expertes, internes o externes, quan així s'estime pertinent.

Els membres electes s'integren en la Comissió d'Assessorament tenint en compte el col·lectiu a què pertanyen les parts implicades.

Les persones membres de la Comissió d'Assessorament queden subjectes al que disposen els documents següents:

- La *Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú* (LRJAP-PAC) i la normativa concordant relativa al funcionament dels òrgans col·legiats.
- La normativa legal espanyola en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'hi pugui aplicar.
- Les directives i recomanacions de la Unió Europea en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'hi puguin aplicar.
- Les disposicions recollides en aquest protocol.
- Les normes de funcionament que acorde la Comissió d'Assessorament.

No podran participar en el procés els qui incórreguen en algunes de les circumstàncies previstes en l'article 28 de la LRJAP-PAC.

Les parts implicades podran recusar els membres que incórreguen en alguna de les circumstàncies assenyalades en l'article 28 de la LRJAP-PAC, segons el procediment de l'article 29 de la LRJAP-PAC.

La Comissió d'Assessorament acordarà el reglament de funcionament intern que la regula.

4.2.1. Actuacions de la Comissió d'Assessorament

La Comissió d'Assessorament actuarà amb la finalitat de constatar l'existència d'objecte i d'indicis subjectius suficients que es puguin considerar constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per a les actuacions que duga a terme, disposarà dels mitjans personals i materials adequats.

Les actuacions dirigides a constatar situacions susceptibles de ser considerades com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe es realitzaran amb la màxima celeritat possible, tot assegurant el deure de manteniment del secret i el principi de confidencialitat en les actuacions que es facen, així com impulsant la

participació de les parts implicades, dels testimonis i de totes les persones que, d'una manera directa o indirecta, participen en aquest procés.

En la documentació de la sol·licitud, la part que ha sol·licitat la intervenció ha d'aportar la relació d'indicis necessaris i suficients que fonamenten aquesta intervenció.

La presumpta part assetjadora, contra la qual es dirigeix la sol·licitud d'intervenció, és la que està obligada a provar l'absència d'actuacions discriminatòries de caràcter sexual o per raó de sexe.

El desistiment de la part sol·licitant no implica el final de la investigació sempre que s'aprecien indicis constitutius d'una situació de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o bé de falta disciplinària.

Les representacions sindicals han de ser informades sobre les actuacions d'investigació.

La Comissió d'Assessorament, bé per acord d'aquesta o bé a petició de les parts, pot sol·licitar l'informe de persones expertes, internes o externes, a la vista dels indicis aportats i de la complexitat que presenten.

Aquesta fase d'actuacions s'ha de desenvolupar en el termini màxim d'un mes, encara que aquest termini es pot ampliar en els casos previstos en l'article 49 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

4.2.2. Resolució de la sol·licitud

El procediment iniciat per la sol·licitud d'intervenció pot quedar inconclús a causa del desistiment de la part sol·licitant dut a terme per mitjà d'un document escrit: *Desistiment de sol·licitud d'intervenció davant situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe* (annex V.).

El desistiment de la part sol·licitant no implica el final de la investigació quan per la naturalesa dels fets constatats es detecten indicis constitutius d'una situació de possible assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o bé de falta disciplinària.

La Comissió d'Assessorament, una vegada valorats i avaluats els indicis, emet un informe amb les conclusions i recomanacions pertinents, que ha d'incloure la informació següent:

- Proposta de resolució amb l'assenyalament de mesures preventives urgents, i, si escau, amb la recomanació de la incoació de l'expedient d'informació reservada o, si hi ha fonaments fefaents, d'un expedient disciplinari.
- Identificació de les parts (la persona sol·licitant i la contrapart), així com dels representants i suplents corresponents si s'hagueren nomenat.

- Relació nominal de les persones que han participat en les fases del procediment.
- Sol·licitud d'intervenció i documents que l'acompanyen.
- Actuacions realitzades i identificació de les persones expertes que hi hagen intervingut.
- Assenyalament d'una data per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures preventives urgents, amb la verificació de la resolució de la situació.
- S'hi ha de fer constar els indicis que puguem ser constitutius de conductes sancionables alienes al marc d'aquest protocol, i assenyalar la instància competent que hi pot intervenir.

Una vegada el vicerector o vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat rep l'informe, aquest es trasllada a les parts interessades juntament amb la resolució final que s'ha pres a la vista de les recomanacions emeses en l'informe de la Comissió d'Assessorament.

La vicerectora o vicerector competent en matèria de polítiques d'igualtat comunica aquesta resolució final a tots els agents implicats de manera directa en l'execució o la implantació de la resolució que s'ha pres.

4.2.3. Terminis i termes

El procediment, des de l'inici fins a l'acabament, no ha de tenir una durada superior a tres mesos, i es prendran les mesures preventives urgents que s'hagen estimat.

V. REFERÈNCIA LEGISLATIVA I NORMATIVA TÈCNICA

➤ Referència legislativa

- Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre del 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina (92/131/CEE).
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
- Instrument de ratificació del conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, elaborat a Istanbul l'11 de maig del 2011.
- 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 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
- 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.
- 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.
- **Normativa tècnica**
- NTP 476. L'assetjament psicològic a la feina: *mobbing*.
- NTP 854. L'assetjament psicològic a la feina: definició.
- NTP 823. Sistema d'anàlisi triangular de l'assetjament (SATA): un mètode d'anàlisi de l'assetjament psicològic a la feina.
- NTP 507. L'assetjament sexual a la feina.
- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.

VI. ANNEXOS



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANNEX I

Sol·licitud de registre de documentació

Dades personals:

DNI:	Cognoms:	Nom:
Adreça (a l'efecte de comunicacions):		Telèfon de contacte:

SOL·LICITE:

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

(*signatura*)

....., d de

Comentari [MPS3]: En el nostre *Manual de documents i llenguatge administratiu* es recomana posar la signatura abans de la data.

Actualment ja no es recomana usar la fórmula *signat*, sinó que es deixa l'espai necessari i es signa directament.

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



Atorgament de representació sindical en processos d'intervenció en situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

Sr./Sra., **amb DNI núm.**

AUTORITZE:

Les delegacions de personal sotasignats, titular i suplent, i els atorgue el dret a representar-me en les actuacions derivades de l'aplicació i l'engegada del *Protocol davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*, aprovat per la Mesa Negociadora de la UPV. Aquesta autorització se circumscriu, en concret, al coneixement de l'estat de la tramitació, al lliurament d'una còpia dels informes o de la documentació generats, i a l'acompanyament o la 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 compromís de respectar la confidencialitat de les dades i la intimidat de les persones involucrades en el procediment.

(signatura persona titular)

(signatura persona suplent)

*(signatura persona
representada)*

..... d de



Desestimació de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe

Codi del cas: núm./any

Número de registre d'entrada:

Desestimació de la sol·licitud d'intervenció:

Després d'haver analitzat la documentació presentada davant la Secretaria General, us comuniquem que la sol·licitud d'intervenció que heu demanat per un cas d'assetjament ha sigut **desestimada** pels motius que s'indiquen tot seguit.

Motius per a la desestimació:

- Defectes formals en la sol·licitud, d'acord amb el que disposa l'article 70 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Cal especificar amb claredat els elements que s'han d'esmenar.
- Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
- Quan la sol·licitud té el mateix objecte que una altra encara no resolta.
- Quan, per actuacions prèvies decidides, es poden donar per resolts l'objecte i el contingut de la sol·licitud.
- Per falta de legitimació.
- Altres motius de desestimació. Cal especificar-los amb claredat.

Actuacions que s'han de dur a terme:

(Cal informar la persona sol·licitant de manera detallada sobre les mesures o actuacions que es pretenen dur a terme arran de la sol·licitud d'intervenció, així com de la motivació d'aquestes mesures i actuacions).

(signatura de la presidència de la Comissió d'Assessorament)

....., d de



Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe²

Sr./Sra., **amb DNI núm.**

Autoritze la Comissió d'Assessorament de la UPV que duga a terme les actuacions dirigides a avaluar i analitzar les circumstàncies derivades de la sol·licitud d'intervenció que he presentat en l'exercici de les funcions atribuïdes per l'aplicació del *Protocol davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*, aprovat per la Mesa Negociadora de la UPV.

De la mateixa manera, expresse que:

- a) Conec el contingut del *Protocol davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe* de la UPV, pel que fa als drets i deures que se'n deriven, així com dels efectes que en poguera ocasionar l'aplicació.
- b) He rebut informació del deure de manteniment del secret i del dret a la confidencialitat de les meues dades personals o mèdiques per part de tot el personal implicat en l'engegada del *Protocol davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*.

(signatura de la part interessada)

....., d de

² S'ha d'introduir en el sobre de sol·licitud d'intervenció.



Desistiment de la sol·licitud d'intervenció davant situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

Ref. exp.: núm./tipus/any

Sr./Sra.:

D'acord amb les dades que consten en l'expedient que s'esmenta dalt,

EXPOSE:

Que en l'exercici del dret que en un procediment administratiu té qualsevol persona interessada –i d'acord amb l'article 90 de la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/99, de 13 de gener– manifeste la voluntat de desistir de la sol·licitud de, de data

Per la qual cosa

SOL·LICITE:

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

(signatura de la persona sol·licitant)

..... d de 20.....

Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat

Relació de casos:

<i>Codi del cas</i>	<i>Data</i>				<i>Resultat de l'informe preliminar</i>
	<i>Registre de la sol·licitud</i>	<i>Petició d'estudi preliminar</i>	<i>Informes tècnics</i>	<i>Informe preliminar</i>	
					<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Altres situacions. Cal especificar-les
					<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament sexual <input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Altres situacions. Cal especificar-les

(signatura de la presidència de la Comissió d'Assessorament)

....., d de



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ**