

**Aprovat en Consell de Govern de 29 de juny de 2021. ACGUV 180/2021**



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

**PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A  
L'ACTUACIÓ I RESPOSTA DAVANT L'ASSETJAMENT  
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ALTRES ASSETJAMENTS  
DISCRIMINATORIS**

## ÍNDEX

PREÀMBUL .....	4
I. DISPOSICIONS GENERALS .....	6
Article 1. Definicions .....	6
a) Assetjament sexual .....	6
b) Assetjament per raó de sexe .....	6
c) Assetjament masculista .....	6
d) Assetjament per raó d'identitat, expressió de gènere o orientació sexual.....	7
e) Assetjament per raó d'origen racial, ètnic, cultural o per religió .....	7
f) Assetjament per raó de discapacitat.....	7
Article 2. Drets i obligacions en les matèries objecte d'aquest Protocol.....	7
1. Drets de les parts .....	7
2. Obligacions de la comunitat universitària.....	8
3. Obligacions dels centres i serveis .....	8
4. Compromisos institucionals .....	9
Article 3. Principis generals i garanties d'actuació .....	9
1. Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades.....	9
2. Confidencialitat .....	9
3. Celeritat .....	9
4. Imparcialitat i contradicció .....	10
5. Salvaguarda de drets .....	10
6. Prohibició de represàlies.....	10
7. Protecció de dades.....	10
Article 4. Àmbit d'aplicació .....	10
Article 5. Accions de prevenció i formació.....	11
II. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....	12
A. ÒRGANS COMPETENTS I FUNCIONS.....	12
Article 6. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València .....	12
Article 7. Funcions de la Comissió de Garanties.....	13
Article 8. La comissió especialitzada .....	13
Article 9. Funcions de la comissió especialitzada .....	13
Article 10. La síndica o el síndic de Greuges .....	14
B. ACTUACIONS.....	14

Article 11. Inici del procediment i finestreta única enfront de l'assetjament discriminatori .....	14
Article 12. La via informal de resolució de conflictes.....	15
Article 13. Investigació de fets constitutius de falta.....	17
Article 14. Resolució de la investigació.....	18
III. ATENCIÓ A LA PERSONA AGREUJADA I SEGUIMENT DE CASOS.....	18
Article 15. Acció de protecció.....	18
Article 16. Òrgan responsable de la protecció de la persona agreujada.....	18
Article 17. Mesures de protecció i suport.....	19
Article 18. Seguiment de casos .....	19
DISPOSICIONS ADDICIONALS .....	20
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA .....	20
DISPOSICIÓ FINAL.....	20
ANNEX I: MARC JURÍDIC.....	21

## PREÀMBUL

La Universitat de València té com a valors essencials la justícia, la igualtat, la solidaritat, la cooperació, el progrés social i econòmic, la innovació, la sostenibilitat, la transparència i l'excel·lència, i així es reconeix tant en els nostres Estatuts com en el CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE que orienta el comportament en la nostra institució.

Totes les actuacions acadèmiques, laborals, investigadores i personals s'han de dur a terme amb el màxim respecte a la igualtat entre homes i dones, amb independència del col·lectiu universitari al qual pertanguen, la seua orientació sexual, capacitat, identitat i expressió de gènere, ètnia, raça, religió o procedència. Per a això, la Universitat desenvolupa accions de promoció de la igualtat entre homes i dones i d'absència de discriminació; reprova els qui fomenten els tractes sexistes i discriminatoris i proporciona suport i assistència a qui rep agressions discriminatòries.

El dret a l'educació es configura com un dret constitucional, la qual cosa implica que els i les qui estudien en la nostra Universitat tenen dret a rebre una educació igualitària, respectuosa amb els valors constitucionals, i a no ser objecte de discriminació en l'exercici d'aquest dret.

En aquest marc, la Universitat té l'obligació legal i el compromís de garantir el respecte dels drets i llibertats fonamentals, la igualtat entre dones i homes, la lluita contra l'assetjament sexual, contra l'assetjament per raó de sexe i contra altres assetjaments discriminatoris.

L'assetjament és un comportament que afecta especialment els drets fonamentals de les dones, així com als de les persones que són discriminades per pertànyer a grups o categories socials estigmatitzades. La llibertat, la dignitat, el dret a l'honor, a la imatge, a la intimitat, al secret de les comunicacions i a no patir, en general, tractes degradants o discriminatoris, són drets que es poden veure pertorbats quan es produeixen conductes d'assetjament. L'assetjament sexual i per raó de sexe suposen un atemptat contra la llibertat sexual, la salut, la integritat física o psíquica i la dignitat de la persona en tot cas. Els assetjaments sexistes, LGTBI-fòbics, així com altres assetjaments discriminatoris, constitueixen en si mateixos formes de discriminació contràries al dret i a les normes de la nostra Universitat. El mal de l'assetjament sexual, per raó de sexe o el que es derive d'altres assetjaments discriminatoris, té una dimensió personal i una projecció col·lectiva perquè, encara que es dirigeix a una dona afecta a totes elles, i el dirigit als qui pertanyen a col·lectius socials subalternitzats o inferioritzats afecta a l'estatus de totes les persones que els integren.

En el context social i en l'àmbit relacional universitari moltes de les conductes constitutives d'assetjament encara no es perceben com a lesives. Per això resulta necessari visibilitzar-les i establir mecanismes que permeten, d'una banda, identificar-les i nomenar-les, per traslladar a la comunitat universitària com és d'inacceptable la seua pràctica i, de l'altra, evitar la seua continuïtat, fins i tot mitjançant sanció, així com l'acompanyament i el suport constant de tota mena a les persones agredides. En aquest Protocol es contempla la labor de prevenció mitjançant l'establiment de mesures de formació i sensibilització, perquè són necessàries per a donar a conèixer allò que resulta ofensiu i ha de ser eliminat de la nostra pràctica.

El Consell de Govern va aprovar per acord ACGUV 53/2012, de data 28 de febrer de 2012, el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat de València. No obstant això, ha estat poc utilitzat entre altres raons a causa de la complexitat d'algunes de les seues parts, la no inclusió de l'estudiantat i l'absència de vies informals de resolució de conflictes menors.

Per aquest motiu el III Pla d'Igualtat (2019-2022), aprovat el passat 16 d'abril de 2019 inclou, en la seua acció 15, la previsió d'elaborar un nou instrument de lluita contra l'assetjament: *«Aprovació del nou Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i sexista, dotat de caràcter reglamentari i que garanteix a les víctimes de la violència masclista l'assessorament jurídic».*

Per la seua banda, el Protocol d'atenció a la identitat i a l'expressió de gènere de la Universitat de València, aprovat per Consell de Govern de 20 de juny de 2019 (ACGUV 138/2019), assenyalava que l'assetjament discriminatori cap al col·lectiu LGTBI+ es tractarà d'acord amb el que s'estableix en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe mentre no existisca una norma específica.

Quant a la discriminació per discapacitat, i en virtut del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, és indispensable que la Universitat es dote d'eines adequades per a posar fi a les discriminacions i rescabalar la persona perjudicada.

En conseqüència, el present Protocol conjumina esforços i procediments per a lluitar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris; així mateix, estableix mecanismes de prevenció, atenció i protecció amb la finalitat d'eradicar definitivament tot assetjament discriminatori a la Universitat. Així, i en compliment dels principis i valors de la nostra Universitat, l'objectiu és múltiple: identificar les conductes inapropiades i les seues conseqüències, i intervindre per a proporcionar resposta i suport a les persones agredides, oferir vies alternatives de solució de conflictes lleus i incloure l'estudiantat en el seu àmbit d'aplicació.

## I. DISPOSICIONS GENERALS

El present Protocol estableix la base per a lluitar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris que puguen produir-se a la Universitat de València.

### Article 1. Definicions

1. A l'efecte del present Protocol, i de conformitat amb la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes s'entén per:

#### a) Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### b) Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament verbal o físic realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs, la maternitat o la lactància.

#### c) Assetjament masclista

Per assetjament masclista s'entén la realització d'actes gestuals, verbals (comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren a les dones), o de qualsevol altra naturalesa que, sense constituir infracció penal o falta greu, suposen, referits a una dona en concret o a les dones en general:

- Comentaris molestos sobre el cos o sobre les capacitats i límits físics. Sobre la seua capacitat intel·lectual o sobre el que una dona ha de fer (o no) o pot fer (o no) segons estereotips sexistes.
- Actituds poc respectuoses de caràcter lleu.
- Bromes molestes, en particular si són reiterades, que les menysvaloren o denigren.
- Interrompre-les, sobretot quan qui ho fa no presenta aquesta conducta quan interactua amb homes.

2. Així mateix, i de conformitat amb la normativa internacional i nacional de referència, s'entén per assetjament discriminatori tot comportament dirigit a una persona per raó d'origen racial o ètnic, religió, discapacitat, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual, que tinga com a objectiu o conseqüència

atemptar contra la dignitat o integritat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Entre altres, constitueixen:

d) **Assetjament por raó d'identitat, expressió de gènere o orientació sexual**

La persecució, la violència física, l'emissió d'acudits o sobrenoms ofensius, l'ús indegut de dades personals, el xantatge emocional i comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren a les persones per la seua identitat, expressió de gènere o orientació sexual.

e) **Assetjament por raó d'origen racial, ètnic, cultural o per religió**

Els comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren les persones per la seua cultura, costums i tradicions o color de pell i faccions; comentaris ofensius i discriminacions manifestades a través de pràctiques com ara evitar el contacte i la proximitat física en determinats espais, l'excés de vigilància cap a determinats grups, mirades escrutadores i ganyotes menyspreadores i burlesques, l'ús reiterat de determinats grups socials com a exemple de conductes delictives, antisocials o estigmatitzades.

f) **Assetjament per raó de discapacitat**

L'expressió de prejudicis capacitistes, la consideració de les persones amb discapacitat com a inferiors; les mostres de paternalisme i altres comportaments basats en estereotips i prejudicis cap a les persones amb discapacitat, les seues experiències o necessitats.

3. A més a més, les represàlies que pogueren adoptar-se pel fet d'haver participat en els procediments objecte d'aquest Protocol constitueixen assetjament discriminatori (assetjament de segon ordre).

## Article 2. Drets i obligacions en les matèries objecte d'aquest Protocol

La Universitat de València té l'obligació de prevenir i erradicar els comportaments d'assetjament. L'acció de la Universitat descansa en tres pilars: prevenció, detecció i, si escau, sanció. L'acció sancionadora és l'últim recurs.

### 1. Drets de les parts

- a) Tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- b) En els procediments objecte d'aquest Protocol, totes dues parts tenen dret, si així ho requereixen, a conèixer l'estat de tramitació del procediment iniciat.
- c) Tota persona que siga part en els procediments objecte d'aquest Protocol pot ser assistida al llarg del procés per una persona acompanyant de la seua elecció. En el cas de personal de la Universitat, pot ser algun o alguna representant sindical de la seua elecció; en el cas d'estudiants, un o una representant estudiantil de la seua elecció.

- d) Tota persona denunciant que haja sol·licitat l'activació d'aquest Protocol, té dret a ser notificada de la resolució adoptada a conseqüència d'aquest.
- e) Les persones agreujades tenen dret a rebre el suport i assistència de la Universitat, fins i tot quan s'haja d'iniciar procediment judicial. Aquest acompanyament no implica per part de la Universitat la defensa jurídica de les persones agreujades.

## 2. Obligacions de la comunitat universitària

- a) Totes les persones de la comunitat universitària tenen l'obligació de posar en coneixement del vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i de diversitat, o dels òrgans responsables de qualsevol centre o servei<sup>1</sup> l'existència de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe, o altres assetjaments discriminatoris.
- b) Totes les persones integrants de la comunitat universitària tenen l'obligació de dir la veritat en qualsevol fase de les previstes en aquest Protocol.
- c) Quan es derive de l'informe de valoració l'existència d'una denúncia<sup>2</sup> falsa o amb mala fe, la Comissió de Garanties enfront de l'assetjament donarà trasllat a la rectora, rector o òrgan en qui haja delegat les competències sobre la iniciació i el seguiment d'expedients disciplinaris de la Universitat de València, per si resulta procedent la incoació del corresponent expedient disciplinari.
- d) Tota persona integrant de la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els procediments oberts en virtut d'aquest Protocol, si és requerida per a això.

## 3. Obligacions dels centres i serveis

- a) Els centres o serveis que reben comunicacions de fets que puguen ser constitutius d'assetjament regulats en aquest Protocol tenen l'obligació de traslladar-les al vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i de diversitat en un termini màxim de 2 dies hàbils.
- b) Les persones responsables de les unitats universitàries on estiga destinada la persona que haja d'atestar facilitaran la seua col·laboració i asseguraran la confidencialitat. Així mateix, els centres facilitaran als seus o les seues estudiants aquesta col·laboració.

---

<sup>1</sup> En Centres són responsables les deganes o degans, directors o directores. En Serveis o Unitats de la UV, les persones que dirigeixen aquestes estructures.

<sup>2</sup> Al llarg d'aquest document s'utilitzaran indistintament els termes "denúncia" o "queixa", per a fer referència a l'escrit que inicie l'activació d'aquest Protocol d'Assetjament. Per això, en cap cas poden confondre's les queixes que es formulen a través d'aquest, amb les previstes en la Bústia de Suggestions, Queixes i Felicitacions de la UV, sent aquesta última una via totalment improcedent per a les denúncies o queixes derivades d'eventuals comportaments discriminatoris.



#### 4. Compromisos institucionals

Amb la finalitat de complir la normativa i assegurar a tot el personal dependent de la Universitat de València el gaudi d'un entorn en què la dignitat de la persona siga respectada i no es veja afectada per cap conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, es prenen les mesures següents:

- a) Declarar formalment el rebuig a tota mena d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres assetjaments discriminatoris, en totes les seues formes i modalitats, sense tenir en compte qui n'és la víctima o qui la persona assetjadora, ni la seua situació en l'organització. Cal respectar el dret a la presumpció d'innocència, el dret a la intimitat i a un tracte respectuós i digne per a totes les persones.
- b) Afavorir i promoure tot tipus d'accions dirigides a formar i informar la comunitat universitària de les conductes que resulten inacceptables i que poden ser enteses com a constitutives d'assetjament.
- c) Informar periòdicament el comitè d'empresa o la junta de personal procedent de les dades agregades sobre el nombre de denúncies, les mesures adoptades i el resultat d'aquells casos en què estiga implicat personal de la UV.
- d) Establir un pla de formació inicial i permanent per a les persones que hagen de responsabilitzar-se i/o gestionar les actuacions previstes en aquest Protocol.
- e) Garantir que el tractament de la informació en els procediments oberts a l'empara d'aquest Protocol tinga caràcter reservat i la protecció de la intimitat i dades personals de les persones agreujades o les que denuncien, siguen denunciades o presten testimoniatge.

#### Article 3. Principis generals i garanties d'actuació

##### 1. Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades

Totes les actuacions tendents a la comprovació i aclariment dels fets denunciats es duran a terme, amb el respecte degut a la dignitat i als drets de totes les persones implicades.

##### 2. Confidencialitat

Les persones responsables de la comprovació i aclariment dels fets denunciats i aquelles que participen en les actuacions derivades d'aquest Protocol hauran de respectar el principi de confidencialitat i el deure de sigil establert en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; per tant, queda prohibit divulgar qualsevol tipus d'informació sobre el contingut de les queixes o denúncies de les quals tinguen coneixement.

##### 3. Celeritat

La tramitació de cada procediment i l'adopció de mesures de protecció es duran a terme amb diligència i celeritat amb l'objectiu d'evitar demores indegudes.

#### 4. Imparcialitat i contradicció

Aquest Protocol obliga els qui substancien el procediment a garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes dues parts. Tota persona serà tractada de manera respectuosa en termes d'igualtat i no discriminació. Totes les persones que intervinguen en el procediment hauran d'actuar de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets.

Respecte a les possibles abstencions i recusacions que es generen, es tindrà en compte el que es preveu en la Llei 40/2015 de règim jurídic del sector públic i en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

#### 5. Salvaguarda de drets

Es protegirà, des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral o acadèmica, a la persona agreujada, i a la denunciant si és persona distinta. S'intervindrà per a impedir que continuen les accions d'assetjament mitjançant l'establiment de les mesures cautelars que es consideren adequades, i s'evitarà la revictimització amb criteris de proporcionalitat i menor onerositat.

#### 6. Prohibició de represàlies

La Universitat perseguirà i sancionarà qualsevol represàlia, coacció, conducta o actitud intimidatòria de qualsevol tipus contra la persona agreujada, contra la denunciant -si és persona distinta- o contra aquelles persones que donen suport al seu testimoniatge al llarg del procés i després d'aquest, a l'efecte del qual la Unitat responsable del seguiment d'aquests casos podrà recaptar tota la informació que resulte necessària per a constatar o documentar l'existència o no d'aquestes represàlies. Si se'n constata l'existència, es comunicarà al vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat per a iniciar l'obertura d'un procediment per assetjament discriminatori segons el que es preveu en l'article 1.3 d'aquest Protocol.

#### 7. Protecció de dades

Les dades que s'utilitzen en aquest procediment són de caràcter personal i es regeixen per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A l'efecte del dret d'accés, s'està al que es disposa en l'article 14 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

#### Article 4. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Protocol és aplicable als assetjaments discriminatoris que s'hi defineixen. I, en el marc de les relacions universitàries:
  - a) A totes les persones que integren la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, personal investigador o de suport a la investigació i estudiantat de la Universitat de València.

- b) A persones desvinculades de la Universitat que foren assetjades durant la seua vinculació per personal universitari encara en actiu, en el termini de 3 anys des de la seua desvinculació.

No obstant això, si la conducta denunciada és constitutiva d'una falta que haja prescrit, es podrà activar, en tot cas, la via informal prevista en l'article 12 d'aquest Protocol.

- c) Quan la persona afectada estiga gaudint d'una estada de mobilitat (beques, ajudes, programes, etc.) fora de la Universitat de València, la Universitat intervindrà, si així se sol·licita, a través de la direcció del servei de la qual depenga aquesta beca o estada.
  - d) Quan la persona afectada estiga gaudint d'una estada de mobilitat (beques, ajudes, programes, etc.) a la Universitat de València, s'informarà la seua universitat d'origen de la situació i de les actuacions que s'hagen realitzat.
2. El personal que preste serveis a la Universitat a través de fundacions, empreses externes, contractes de prestació d'obra o serveis o subcontractats per aquelles està exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol, sense perjudici que, quan la part denunciada siga personal d'alguna d'aquestes organitzacions, la Universitat pugua recaptar una autorització per a citar-la, als efectes exclusius de possibilitar l'esbrinament dels fets que es preveu en aquest protocol.

Si de l'esbrinament dels fets es dedueix que existeix responsabilitat del personal extern, la Universitat podrà recaptar de l'empresa l'obertura del procediment disciplinari que tinga previst per al seu personal; i sol·licitarà, així mateix, la informació oportuna sobre la resolució del cas.

A aquest efecte, aquest Protocol s'haurà de donar a conèixer a les fundacions i empreses col·laboradores, a les entitats subministradores, així com a les empreses o entitats en les quals l'estudiantat realitze pràctiques.

3. Queda fora de l'àmbit d'actuació d'aquest Protocol l'assetjament laboral, sempre que aquest assetjament no tinga el seu origen en raons sexuals o per raó de sexe.

#### Article 5. Accions de prevenció i formació

Amb la finalitat d'aconseguir que la Universitat de València siga un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris, es duran a terme les accions següents:

- a) Informar la comunitat universitària de les conductes que resulten inacceptables i que poden ser enteses com a constitutives d'assetjament.
- b) Establir un pla de formació inicial i permanent per als qui hagen de responsabilitzar-se i gestionar les actuacions previstes en aquest Protocol, especialment les persones que integren la Comissió de Garanties i les comissions especialitzades.

- c) Impulsar accions dirigides a visibilitzar i modificar estereotips de gènere i estereotips discriminatoris de qualsevol naturalesa.
- d) Sensibilitzar els òrgans gestors i el conjunt de la comunitat universitària mitjançant la transmissió del missatge que les persones que reben conductes assetjadores no cerquen el perjudici de la institució sinó la reparació del mal que injustament se'ls ha infligit.

## II. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### A. ÒRGANS COMPETENTS I FUNCIONS

#### Article 6. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València

1. La Comissió de Garanties enfront de l'Assetjament de la Universitat de València (d'ara en avant Comissió de Garanties), és l'òrgan competent per a decidir sobre l'activació o no del Protocol i, si escau, per a la resolució dels assumptes regulats en l'article 12.
2. La Comissió de Garanties està composta per:
  - a) Presidència: La persona que ocupe el vicerectorat amb competències en igualtat i diversitat.
  - b) 8 Vocalies:
    - 1 Vocal de la Unitat d'Igualtat
    - 1 Vocal de l'àrea de Discapacitats.
    - 1 Vocal de l'àrea de Diversitats.
    - 1 Vocal de la vicegerència que tinga atribuïdes les competències en matèria de prevenció de riscos laborals.
    - 1 Vocal PDI especialista en dret administratiu designat per la rectora o el rector, a proposta de la presidència de la Comissió de Garanties.
    - 1 Vocal triat pel Consell de Govern entre els seus integrants.
    - 1 Vocal de la representació sindical que designen les seccions sindicals amb representació en la UV.
    - 1 Vocal de representació estudiantil, triat per l'Assemblea General d'Estudiants.
3. La vocalia de la Unitat d'Igualtat actuarà com a Secretaria de la Comissió de Garanties.
4. En casos d'especial dificultat tècnica, la Comissió de Garanties pot recaptar informes de persones expertes en les àrees que es consideren pertinents segons l'objecte de

l'assetjament, i en aquest cas passaran a formar part de la comissió de garanties concreta que les convoque (amb veu, però sense vot).

#### Article 7. Funcions de la Comissió de Garanties

La Comissió de Garanties té les comeses següents:

1. Analitzar la denúncia per a determinar si es tracta de conductes molestes no susceptibles de falta, fets constitutius de falta disciplinària o bé que puguen donar lloc a fets constitutius de delictes.
2. Designar la comissió especialitzada que haja d'instruir cada cas segons el tipus d'assetjament.
3. Iniciar, quan siga procedent, la via informal de resolució de conflictes i designar la persona encarregada de l'execució en representació de la Comissió.
4. Instar, en el seu cas, l'adopció de mesures de protecció i confidencialitat que procedisquen per a les parts implicades.
5. Elaborar l'informe anual sobre assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris per a la seua incorporació a l'informe que ha de presentar la Sindicatura de Greuges al Claustre cada curs acadèmic, de conformitat amb el que es preveu en l'article 237 apartat e) dels Estatuts de la Universitat de València.

Aquest informe s'elaborarà amb dades estadístiques agregades, a partir de l'informe que ha d'emetre cada comissió especialitzada, el que procedeix de la via informal, el procedent d'empreses i institucions previst en el punt 2 de l'article 4 d'aquest Protocol i el relatiu al seguiment de casos previst en l'article 18.

#### Article 8. La comissió especialitzada

La comissió especialitzada és l'òrgan competent per a realitzar la indagació dels fets denunciats.

La Comissió de Garanties designarà entre els seus membres aquells que formaran part de la comissió especialitzada en cada cas d'assetjament denunciat.

A aquesta comissió especialitzada s'incorporaran igualment, amb veu i vot, la persona o persones expertes que determine, d'ofici o a petició de la comissió especialitzada, la Comissió de Garanties. El nombre d'integrants de la comissió especialitzada no pot excedir les cinc persones, excepte resolució motivada de la Comissió de Garanties.

#### Article 9. Funcions de la comissió especialitzada

1. Les funcions de la comissió especialitzada són les següents:
  - a) Indagar els fets denunciats d'acord amb les previsions d'aquest Protocol.
  - b) Finalitzada la fase d'esbrinament, adoptar alguna de les resolucions següents:

- i) En els casos en què procedisca, resoldre sobre l'arxiu de la queixa per desistiment de la persona agreujada o per falta o insuficiència d'indicis.
  - ii) Resoldre sobre la seua improcedència segons l'àmbit d'actuació d'aquest Protocol, i fer saber a l'òrgan competent els casos que, constitutius de falta, no entren en el seu àmbit d'actuació.
  - iii) Proposar a la rectora o al rector, o a l'òrgan en qui haja delegat les competències sobre la iniciació i el seguiment d'expedients disciplinaris, l'obertura d'expedient disciplinari quan es desprenga dels fets comprovats que possiblement s'ha comés una falta lleu, greu o molt greu.
  - iv) Sol·licitar de la Secretaria General que es comuniquen els fets al Ministeri Fiscal, en aquells casos molt greus que puguen ser constitutius de delicte.
- c) Cada comissió especialitzada ha d'emetre un informe breu que resumisca les actuacions realitzades, així com la resolució adoptada en cada cas, que s'enviarà a la Comissió de Garanties als efectes oportuns.
- d) En l'exercici de les seues funcions, d'acord amb l'article 2.2. apartat d), pot sol·licitar la col·laboració de la comunitat universitària, que té l'obligació de prestar.

#### Article 10. La síndica o el síndic de Greuges

De conformitat amb l'article 234 i següents, dels Estatuts de la Universitat de València, i art. 8 del Reglament d'organització i funcionament de la *Sindicatura Universitària de Greuges*, correspon a la síndica o el síndic de Greuges:

1. Vetlar per les garanties dels drets de les parts implicades i exercir aquesta funció amb independència.
2. Supervisar les actuacions de les comissions especialitzades previstes en l'article 8 d'aquest Protocol si així ho requereix alguna de les parts.
3. Incorporar a l'informe, que anualment presenta al Claustre, la informació proporcionada per la Comissió de Garanties, les comissions especialitzades i les empreses i institucions vinculades a la Universitat de València, a les quals es refereix el punt 2 de l'article 4 del present Protocol; així com la informació del seguiment de casos previst en l'article 18, sempre amb la necessària confidencialitat.

## B. ACTUACIONS

#### Article 11. Inici del procediment i finestreta única enfront de l'assetjament discriminatori

1. Qualsevol membre de la comunitat universitària té el dret de denunciar l'assetjament que puga haver experimentat mitjançant la presentació d'un escrit davant qualsevol instància (secretaries de centre, deganats...) o enviant un correu electrònic a la finestreta única, gestionada pel vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat:

[protocolo.acoso@uv.es](mailto:protocolo.acoso@uv.es) o fent ús de qualsevol altre mitjà que puga establir-se i que serà oportunament publicitat (tant en aquest darrer cas, com en el de presentació de la denúncia per correu electrònic, el vicerectorat demanarà l'acreditació fefaent de la identitat del remitent i la seua signatura física o electrònica para iniciar la tramitació).

2. L'escrit de queixa ha de contenir:
  - a. Nom i cognoms de la persona denunciant i, en el seu cas, de qui la represente.
  - b. Identificació del mitjà pel qual desitja que es practiquen les notificacions que siguen procedents.
  - c. Fets i raons en què es concreten els fets denunciats.

A la sol·licitud s'ha d'adjuntar tota la documentació que la persona denunciant considere oportuna.

3. Quan un centre o secretaria reba una queixa, haurà de remetre-la a la finestra única contra l'assetjament en un termini màxim de dos dies hàbils .

El vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i/o diversitat portarà un registre de totes les queixes presentades.

4. Qualsevol membre de la comunitat universitària té l'obligació d'informar sobre els casos de possible assetjament mitjançant un escrit a la finestra única enfront de l'assetjament.

Quan la denúncia s'haja presentat per persona diferent de la persona agreujada, la Comissió de Garanties no podrà proposar l'inici d'un expedient d'investigació previst en l'article 13 d'aquest Protocol sense la ratificació dels fets denunciats per la persona afectada.

5. L'obertura d'un procediment penal pels mateixos fets determina la suspensió de la tramitació dels procediments previstos en aquest Protocol, sense que, en cap cas, la denunciant perda els drets d'assistència i acompanyament que tinga reconeguts i sense perjudici de reprendre les actuacions suspeses una vegada finalitzat aquell.
6. S'ha de comunicar per escrit a la persona que va denunciar, l'admissió a tràmit o les causes que han motivat la inadmissió de la sol·licitud en un termini de tres dies hàbils des que es prenga l'acord.
7. Quedarà constància documental de totes les actuacions que es realitzen des del moment de presentació de la denúncia.

#### Article 12. La via informal de resolució de conflictes

1. La via informal de resolució de conflictes (d'ara en avant via informal) s'insta en aquells casos en què els fets constitueixen conductes poc respectuoses, que es considere que han de cessar de conformitat amb el Codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat i diversitat.

2. La via informal, que per a activar-se ha de comptar amb la conformitat expressa de la persona agreujada (siga aquesta, o no, la denunciante), és un instrument per a fomentar bones pràctiques que posen fi a conductes poc respectuoses, de manera confidencial, amb el fi d'assegurar un bon ambient de treball o d'estudi a l'entorn de la denunciante. La via informal no pot ser considerada, en cap cas, un procediment de mediació.
3. La persona denunciada serà convocada a una reunió en un termini màxim de set dies hàbils des que la Comissió de Garanties duga a terme la presa de raó. Hauran d'assistir a la reunió la persona designada per la Comissió de Garanties, la Síndica o el Síndic de Greuges (que ha de vetlar per els drets i les garanties aplicables a la persona denunciada) i la persona que ostente la direcció del centre o servei on estude o treballi la persona convocada, per a informar-la:
  - a) sobre la recepció de la queixa,
  - b) de la importància o transcendència dels fets i la possible responsabilitat si no cessa la seua actuació,
  - c) del sentit i abast limitat d'aquesta via informal, sense que tinga efectes en el seu expedient personal i sense constituir presumpció de veracitat dels fets, i
  - d) sobre la possibilitat de realitzar un seguiment conduent a garantir que no es prenguen represàlies en perjudici de la persona agreujada, ni de la denunciante si és persona distinta.

La comunicació realitzada amb la persona denunciada s'ha de reflectir en una acta.

4. Es contactarà amb la persona agreujada, i amb la denunciante si és persona distinta, per a informar-la dels resultats de l'actuació.
5. Cada via informal genera un expedient que serà custodiat pel vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i/o diversitat, sense perjudici que la unitat corresponent pugui realitzar-ne el seguiment oportú.

L'acumulació de dos o més casos instats per via informal, relatius a una mateixa persona denunciada, pot generar que la Comissió de Garanties sol·licite a la rectora o al rector, o a l'òrgan en qui haja delegat les competències sobre inici i seguiment d'actuacions disciplinàries, la proposta d'obertura del corresponent expedient disciplinari.

6. La Comissió de Garanties, una vegada tractats estadísticament tots els casos que es produïsquen anualment, elaborarà un informe en què es resumiran els fets i les circumstàncies més rellevants i freqüents. Aquest informe es posarà en coneixement del vicerectorat competent en matèria d'igualtat i/o diversitat perquè pugui dur a terme les campanyes adequades sobre la prevenció d'aquesta mena de conductes. Així mateix, aquest informe s'incorporarà al que la Sindicatura de Greuges ha de presentar anualment al Claustre.



## Article 13. Investigació de fets constitutius de falta

1. La comissió especialitzada que en cada cas es constituïska recopilarà la informació que estime procedent a l'efecte de valorar els fets denunciats (fase de valoració), d'acord amb les previsions contingudes en l'apartat 2 d'aquest mateix article, dins dels quinze dies hàbils següents comptats a partir de la seua constitució.

Aquest termini es prorrogarà davant la impossibilitat de localitzar les persones implicades per a realitzar les indagacions pertinents, sempre dins del marc de celeritat, i sense perjudici de comunicar a la rectora o rector, o òrgan en qui haja delegat, als efectes oportuns, els retards deguts a la falta de col·laboració de les persones implicades.

D'acord amb la normativa vigent, en aquells procediments en què les al·legacions de la part denunciant es fonamenten en actuacions discriminatòries, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant li correspon, prèviament, l'aportació dels indicis de discriminació necessaris que desencadenen l'esmentada inversió de la càrrega de la prova.

### 2. Fase de valoració

Una vegada admès l'escrit de queixa a tràmit, s'iniciarà la fase de valoració, en la qual es garantirà una audiència imparcial i un tractament just, així com el dret i el deure de confidencialitat de totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguen en el protocol han d'actuar de bona fe en la valoració de la veritat i en l'esclariment dels fets comunicats.

Per a garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, d'ofici o a instàncies de les esmentades persones i amb audiència prèvia d'aquestes, la comissió especialitzada pot proposar motivadament a la Presidència de la Comissió de Garanties, en qualsevol fase del procediment, les actuacions cautelars que considere necessàries. La denegació d'aquestes mesures cautelars, si escau, haurà de ser igualment motivada.

En tot cas, la indagació sobre la sol·licitud de valoració s'ha de desenvolupar amb la màxima celeritat, sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

### 3. Fase d'elaboració d'informe

Finalitzada la indagació dels fets, la comissió especialitzada elaborarà un informe en el qual s'ha d'arreplegar, almenys, la informació següent:

- a. Els antecedents del cas
- b. Els fets que, després de la valoració, estiguen acreditats
- c. Un resum de les actuacions practicades (entrevistes, presa de dades...)

#### Article 14. Resolució de la investigació

1. Finalitzada la fase de valoració dels fets i elaborat l'informe, la comissió especialitzada adoptarà alguna de les resolucions previstes en l'apartat b) de l'article 9 d'aquest Protocol.
2. S'emetrà un informe de les actuacions produïdes per a la Comissió de Garanties, a fi que pugua incorporar-se al que la Sindicatura de Greuges presenta anualment al Claustre.
3. Tant la part denunciant (i la agreujada si és persona distinta) com la denunciada seran notificades de la resolució emesa per la comissió especialitzada.
4. En els casos en què procedisca l'obertura d'expedient disciplinari a personal funcionari de la Universitat, l'informe de la comissió especialitzada es considerarà com la informació reservada prèvia prevista en l'article 28 del 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. Això sense perjudici que qui instruisca l'expedient disciplinari –que s'ha de procurar que tinga formació especialitzada- realitze les actuacions corresponents.
5. En els altres casos en què procedisca l'obertura d'expedient disciplinari (personal laboral o estudiants), l'informe de la comissió especialitzada tindrà la consideració de la informació prèvia contemplada en els punts 1 i 2 de l'article 55 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Igualment, la persona instructora -designada, sempre que siga possible, segons el criteri formatiu de l'apartat anterior- podrà realitzar les actuacions corresponents.

### III. ATENCIÓ A LA PERSONA AGREUJADA I SEGUIMENT DE CASOS

#### Article 15. Acció de protecció

1. La Universitat està obligada a donar una resposta integral enfront de qualsevol denúncia d'assetjament, així com la garantia d'atenció, protecció i orientació a la persona agreujada.
2. En tot cas, la Universitat vetlarà pel respecte del principi de presumpció d'innocència, sense que això impossibilita l'adopció de mesures de protecció a favor de la persona agreujada aplicant els principis de proporcionalitat i menor onerositat.
3. Les mesures de protecció són instruments encaminats a preservar la indemnitat de la persona agreujada (i de la denunciant si fora persona distinta) i, en cap cas, constitueixen una sanció ni per a aquesta/es ni per a la part denunciada.

#### Article 16. Òrgan responsable de la protecció de la persona agreujada

1. L'òrgan responsable de l'adopció de les mesures de suport integral proporcionades i adequades a la persona agreujada és la rectora o el rector, o el vicerectorat en qui delegue per raó de la seua competència, a proposta de la Comissió de Garanties.

2. Per a la coordinació i execució de les mesures de protecció, l'òrgan responsable haurà de comptar amb el suport directe del servei o unitat de gestió que corresponga en cada cas.
3. Així mateix, quan resulte necessari, l'òrgan responsable haurà de comptar amb la col·laboració del departament de seguretat de la Universitat per a l'adopció de totes les mesures de protecció necessàries. A aquest efecte, el departament de seguretat haurà de coordinar-se amb el servei o unitat que done suport a cada cas concret que es produïska.

#### Article 17. Mesures de protecció i suport

1. Les mesures s'adoptaran atenent la situació de les persones agreujades, la consideració dels possibles riscos, les circumstàncies del cas i utilitzant al màxim les possibilitats organitzatives de la Universitat.
2. En qualsevol cas, es prendran -si així ho desitja la persona agreujada- les mesures pertinents, entre altres:
  - a) La mobilitat en el lloc de treball o en el grup d'estudis de la part denunciada o de la part agreujada (o denunciant si és persona distinta), per tal de minimitzar l'impacte en la vida professional o acadèmica de les persones agreujades o denunciants.
  - b) Mesures que garantisquen la protecció integral de la salut de la persona afectada fins que estiga completament restablerta, especialment en allò referit al possible mal psicològic, així com la seua seguretat personal en cas de valorar-se un risc sobre aquest tema.
3. Quan les actuacions del Protocol hagen finalitzat, o quan existisquen sentència o resolució disciplinàries fermes, la Universitat podrà adoptar, entre altres, les mesures següents:
  - a) Instar els diferents serveis a examinar amb celeritat i resoldre eficaçment les sol·licituds cursades per la persona agreujada relatives a la seua situació personal, acadèmica i professional dins de l'àmbit d'actuació de la Universitat.
  - b) Adoptar accions d'assessorament a la persona agreujada sobre els seus drets laborals i socials, així com accions de suport en la tramitació conforme a la normativa aplicable.

#### Article 18. Seguiment de casos

1. El seguiment dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris es fa des del servei o la unitat corresponent segons la naturalesa de l'assetjament de què es tracte (Unitat d'Igualtat, àrea de Diversitats o UVDiscapacitat), en coordinació –en el seu cas- amb el departament de seguretat de la Universitat de València.
2. L'acompanyament a la persona agreujada es realitza, tant si les conseqüències es manifesten immediatament com després de la presentació de la queixa.

3. Els serveis o unitats corresponents han d'elaborar un informe anual en què es detallen les actuacions de suport realitzades: suport del Departament de Seguretat, assessorament psicològic, jurídic, sobre gestions acadèmiques i administratives, etc. dels casos que hagen atès, i els han de reportar a la rectora o al rector (o vicerectora o vicerector competent en la matèria en qui haja delegat) perquè en prenguen coneixement. Així mateix, s'haurà d'enviar aquest informe a la Comissió de Garanties a l'efecte del que es preveu en l'article 7, apartat 5 d'aquest Protocol.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### **Primera. Convenis interuniversitaris**

D'acord amb el que s'estableix en l'article 4.1 (apartats c i d) la Universitat pot signar convenis amb altres universitats per a establir actuacions conjuntes en aquesta matèria.

##### **Segona. Revisió d'aquest Protocol**

La Universitat revisarà els continguts d'aquest Protocol amb periodicitat bianual mitjançant un procediment d'avaluació que haurà de proposar mesures d'adaptació i millora.

#### DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Quan entre en vigor el present Protocol, quedarà derogat el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern de 28 de febrer de 2012 (ACGUV 53/2012).

#### DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Tauler oficial* de la Universitat de València.

València, juny de 2021

## ANNEX I: MARC JURÍDIC

A data d'aprovació del present protocol, les normes aplicables que se li apliquen en atenció al col·lectiu afectat són les següents:

### 1. Normativa comuna a tots els col·lectius

- Constitució espanyola (BOE núm. 311, de 29/12/1978): art. 9; 10; 14; 15; 17; 18; 35.1.
- Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 307, 24/12/2001): art. 46.2; DA 24a.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995): art. 22; 172 ter; 173; 183.ter; 184; 443.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23/03/2007): art.7; 8; 48; 51; 62; DA 6a.
- Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social (BOE, 289, de 03/12/2013).
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (BOE núm. 236, de 02/10/2015).
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8019, de 11/04/2017): art. 25.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI. (DOGV núm. 8436 de 03.12.2018): art. 25.
- Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desenvolupament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI. (DOGV núm. 8884 de 17.08.2020).
- Estatuts de la Universitat de València aprovats per Decret 128/2004, de 30 de juliol, del Consell de la Generalitat (DOGV 3-8-2004) i modificats per Decret 45/2013, de 28 de març de 2013 (DOCV 2-4-2013): art. 10.1; 241 ter.

### 2. Normativa específica per al personal laboral

- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (BOE núm. 146, de 19 de juny de 1985).
- 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. (BOE núm. 189, de 08/08/2000): art. 8.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24/10/2015): Art. 4.2; 54.2.

### 3. Normativa específica per a personal funcionari

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE núm. 261, de 31/10/2015): Art. 14; 53.4; 93: 95.2.
- 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 (BOE núm. 15, de 17/01/1986).
- Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana (DOGV núm. 9065, de 20/04/2021): Arts. 76, 123, 167 a 181 (Cap. X).

### 4. Normativa específica per a estudiantat

- Decret de 8 de setembre de 1954 pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic, dependents del Ministeri d'Educació Nacional. (BOE núm. 285, de 12/10/1954).
- Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari (BOE núm. 318, de 31 de desembre de 2010): arts. 4; 7; 13; 34; 38.



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

**PROTOCOLO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PARA LA  
ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR  
RAZÓN DE SEXO Y OTROS ACOSOS DISCRIMINATORIOS**

## ÍNDICE

PREÁMBULO.....	4
I. DISPOSICIONES GENERALES .....	6
Artículo 1. Definiciones .....	6
a) Acoso sexual .....	6
b) Acoso por razón de sexo .....	6
c) Acoso machista.....	6
d) Acoso por razón de identidad o expresión de género u orientación sexual .....	7
e) Acoso por razón de origen racial, étnico, cultural o por religión .....	7
f) Acoso por razón de discapacidad .....	7
Artículo 2. Derechos y obligaciones en las materias objeto de este Protocolo.....	7
1. Derechos de las partes.....	7
2. Obligaciones de la comunidad universitaria .....	8
3. Obligaciones de los centros y servicios .....	8
4. Compromisos institucionales .....	9
Artículo 3. Principios generales y garantías de actuación.....	9
1. Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas .....	9
2. Confidencialidad .....	9
3. Celeridad .....	10
4. Imparcialidad y contradicción .....	10
5. Salvaguarda de derechos .....	10
6. Prohibición de represalias .....	10
7. Protección de datos.....	10
Artículo 4. Ámbito de aplicación .....	11
Artículo 5. Acciones de prevención y formación.....	11
II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	12
A. ÓRGANOS COMPETENTES Y FUNCIONES .....	12
Artículo 6. La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València .....	12
Artículo 7. Funciones de la Comisión de Garantías.....	13
Artículo 8. La comisión especializada .....	13
Artículo 9. Funciones de la comisión especializada .....	14
Artículo 10. La Síndica o el Síndic de Greuges.....	14
B. ACTUACIONES .....	15
Artículo 11. Inicio del procedimiento y ventanilla única frente al acoso discriminatorio ....	15



Artículo 12. La vía informal de resolución de conflictos.....	16
Artículo 13. Investigación de hechos constitutivos de falta.....	17
Artículo 14. Resolución de la investigación.....	18
III. ATENCIÓN A LA PERSONA AGRAVIADA Y SEGUIMIENTO DE CASOS .....	18
Artículo 15. Acción de protección .....	18
Artículo 16. Órgano responsable de la protección de la persona agraviada.....	19
Artículo 17. Medidas de protección y apoyo.....	19
Artículo 18. Seguimiento de casos .....	19
DISPOSICIONES ADICIONALES .....	20
DISPOSICIÓN DEROGATORIA .....	20
DISPOSICIÓN FINAL.....	20
ANEXO I: MARCO JURÍDICO.....	21

## PREÁMBULO

La Universitat de València tiene como valores esenciales la justicia, la igualdad, la solidaridad, la cooperación, el progreso social y económico, la innovación, la sostenibilidad, la transparencia y la excelencia, y así se reconoce tanto en nuestros Estatutos como en el CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO que orienta el comportamiento en nuestra institución.

Todas las actuaciones académicas, laborales, investigadoras y personales se deben llevar a cabo con el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, con independencia del colectivo universitario al que pertenezcan, su orientación sexual, capacidad, identidad y expresión de género, etnia, raza, religión o procedencia. Para ello, la Universitat desarrolla acciones de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y de ausencia de discriminación; reprueba a quienes fomenten los tratos sexistas y discriminatorios; y proporciona apoyo y asistencia a quienes reciban agresiones discriminatorias.

El derecho a la educación se configura como un derecho constitucional, lo que implica que quienes estudian en nuestra Universitat tienen derecho a recibir una educación igualitaria, respetuosa de los valores constitucionales, y a no ser objeto de discriminación en el ejercicio de ese derecho.

En este marco, la Universitat tiene la obligación legal y el compromiso de garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y contra otros acosos discriminatorios.

El acoso es un comportamiento que afecta especialmente a los derechos fundamentales de las mujeres, así como a los de las personas que son discriminadas por pertenecer a grupos o categorías sociales estigmatizadas. La libertad, la dignidad, el derecho al honor, a la imagen, a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a no sufrir en general, tratos degradantes o discriminatorios, son derechos que se pueden ver perturbados, cuando se producen conductas de acoso. El acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado contra la libertad sexual, la salud o la integridad física o psíquica y la dignidad de la persona. Los acosos sexistas, LGTBI-fóbicos, así como otros acosos discriminatorios, constituyen en sí mismos formas de discriminación contrarias a derecho y a las normas de nuestra Universitat. El daño del acoso sexual, por razón de sexo o el que se derive de otros acosos discriminatorios, tiene una dimensión personal y una proyección colectiva pues, aunque se dirija a una mujer afecta a todas ellas, y el dirigido a quienes pertenecen a colectivos sociales subalternizados o inferiorizados afecta al estatus de todas las personas que los integran.

En el contexto social y en el ámbito relacional universitario muchas de las conductas constitutivas de acoso todavía no se perciben como lesivas. Por ello resulta necesario visibilizarlas y establecer mecanismos que permitan, por un lado, identificarlas y nombrarlas, trasladando a la comunidad universitaria lo inaceptable de su práctica y, por otro, evitar su continuidad, incluso mediante sanción y acompañando y proporcionando siempre apoyo de todo tipo a las personas agredidas. La labor de prevención a través del establecimiento de medidas de formación y sensibilización se contemplan en este Protocolo, pues son necesarias para dar a conocer lo que resulta ofensivo y debe ser eliminado de nuestra práctica.

El Consejo de Gobierno aprobó por acuerdo ACGUV 53/2012 de fecha 28 de febrero de 2012, el *Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València*. Sin embargo, su utilización ha sido escasa entre otras razones debido a la complejidad de algunas de sus partes, a la no inclusión del estudiantado y a la ausencia de vías informales de resolución de conflictos menores.

Por dicho motivo, el III Plan de Igualdad (2019-2022) aprobado el pasado 16 de abril de 2019 incluye, en su acción 15, la previsión de elaborar un nuevo instrumento de lucha contra el acoso: *“Aprobación del nuevo Protocolo de Acoso sexual, por razón de sexo y sexista, dándole carácter reglamentario y garantizar a las víctimas de la violencia machista el asesoramiento jurídico”*.

Por su parte, el Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género de la Universitat de València, aprobado por Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2019 (ACGUV 138/2019), señala que el acoso discriminatorio hacia el colectivo LGTBI+ será tratado de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo mientras no exista una norma específica.

En cuanto a la discriminación por discapacidad, y en virtud del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, *pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social*, es indispensable que la Universitat se dote de herramientas adecuadas para poner fin a las discriminaciones y resarcir del daño a la persona perjudicada.

En consecuencia, el presente Protocolo aúna esfuerzos y procedimientos para luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios estableciendo mecanismos de prevención, atención y protección con el fin de erradicar definitivamente todo acoso discriminatorio en la Universitat. Así, y en cumplimiento de los principios y valores de nuestra Universitat, el objetivo es múltiple: identificar las conductas inapropiadas y sus consecuencias, e intervenir para proporcionar respuesta y apoyo a las personas agredidas, ofrecer vías alternativas de solución de conflictos leves, así como incluir al estudiantado en su ámbito de aplicación.

## I. DISPOSICIONES GENERALES

El presente Protocolo establece la base para luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios que puedan darse en la Universitat de València.

### Artículo 1. Definiciones

1. A los efectos del presente Protocolo, y de conformidad con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se entenderá por:

a) **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento verbal o físico 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia.

c) **Acoso machista**

Se entenderá por tal la realización de actos gestuales, verbales (comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las mujeres), o de cualquier otra naturaleza que, sin constituir infracción penal o falta grave, supongan, referidos a una mujer en concreto o a las mujeres en general:

- Comentarios molestos sobre el cuerpo o sobre sus capacidades y límites físicos, o sobre su capacidad intelectual o sobre lo que una mujer debe (o no) o puede (o no) hacer de conformidad con estereotipos sexistas.
- Actitudes poco respetuosas de carácter leve.
- Bromas molestas, en particular si son reiteradas, que las minusvaloren o denigren.
- Interrumpirlas, sobre todo cuando quien lo hace no presenta esa conducta cuando interactúa con varones.

2. Asimismo, y de conformidad con la normativa internacional y nacional de referencia, se entenderá por acoso discriminatorio todo comportamiento dirigido a una persona por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, identidad o expresión de género,

desarrollo sexual u orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad o integridad de ésta y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Entre otras, constituyen:

d) **Acoso por razón de identidad o expresión de género u orientación sexual**

La persecución, violencia física, emisión de chistes o apodos ofensivos, uso indebido de datos personales, el chantaje emocional y comentarios que ridiculizan, desprecian o infravaloran a las personas por su identidad, expresión de género u orientación sexual.

e) **Acoso por razón de origen racial, étnico, cultural o por religión**

Los comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las personas por su cultura, costumbres y tradiciones o color de piel y/o facciones; comentarios ofensivos y discriminaciones manifestadas a través de prácticas tales como evitar el contacto y la proximidad física en determinados espacios, el exceso de vigilancia hacia determinados grupos, miradas escrutadoras y muecas despreciativas y burlescas, el uso reiterado de determinados grupos sociales como ejemplo de conductas delictivas, antisociales o estigmatizadas.

f) **Acoso por razón de discapacidad**

La expresión de prejuicios capacitistas, la consideración de las personas con discapacidad como inferiores; las muestras de paternalismo y otros comportamientos basados en estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, sus experiencias o necesidades.

3. Constituye además acoso discriminatorio las represalias que pudieran adoptarse por el hecho de haber participado en los procedimientos objeto de este protocolo (acoso de segundo orden).

## Artículo 2. Derechos y obligaciones en las materias objeto de este Protocolo

La Universitat de València tiene la obligación de prevenir y erradicar los comportamientos de acoso. La acción de la Universitat descansa en tres pilares: prevención, detección y, en su caso, sanción; siendo la acción sancionadora el último recurso.

### 1. Derechos de las partes

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- b) En los procedimientos objeto de este Protocolo, ambas partes tienen derecho, si así lo requieren, a conocer el estado de tramitación del procedimiento iniciado.
- c) Toda persona parte en los procedimientos objeto de este protocolo podrá ser asistida a lo largo del mismo por una persona acompañante de su elección. En el caso

de personal de la Universitat, podrá ser un/una representante sindical de su elección; en el caso de estudiantes, un/a representante estudiantil de su elección.

- d) Toda persona denunciante que haya solicitado la activación de este Protocolo, tiene derecho a ser notificada de la resolución adoptada como consecuencia del mismo.
- e) Las personas agraviadas tienen derecho a recibir el apoyo y asistencia de la Universitat, incluso cuando se deba iniciar procedimiento judicial. Dicho acompañamiento no implica por parte de la Universidad la defensa jurídica de las personas agraviadas.

## 2. Obligaciones de la comunidad universitaria

- a) Todas las personas de la comunidad universitaria tienen la obligación de poner en conocimiento del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y de diversidad, o de los órganos responsables de cualquier centro o servicio<sup>1</sup> la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, u otros acosos discriminatorios.
- b) Todas las personas integrantes de la comunidad universitaria tienen la obligación de decir la verdad en cualquier fase de las previstas en este Protocolo.
- c) Cuando del informe de valoración se derive la existencia de una denuncia<sup>2</sup> falsa y/o con mala fe, la Comisión de Garantías frente al acoso dará traslado a la rectora o rector u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre la iniciación y el seguimiento de expedientes disciplinarios de la Universitat de València por si resultara procedente la incoación del correspondiente expediente disciplinario.
- d) Toda persona integrante de la comunidad universitaria tiene la obligación de colaborar en los procedimientos abiertos en virtud de este Protocolo, si es requerida para ello.

## 3. Obligaciones de los centros y servicios

- a) Los centros o servicios que reciban comunicaciones de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso regulados en este Protocolo tienen la obligación de trasladarlos al vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y de diversidad en un plazo máximo de 2 días hábiles.
- b) Las personas responsables de las unidades universitarias donde tuviera destino la persona que deba testificar facilitarán su colaboración asegurando la

---

<sup>1</sup> En Centros son responsables las decanas o decanos, directores o directoras. En Servicios o Unidades de la UV, las personas que dirigen dichas estructuras.

<sup>2</sup> A lo largo de este documento se utilizarán indistintamente los términos “denuncia” o “queja”, para hacer referencia al escrito que inicie la activación del Protocolo de Acoso. Por ello, en ningún caso pueden confundirse las quejas que se formulan a través del mismo, con las previstas en la *Bústia de Suggestiments, Queixes i Felicitacions de la UV*, siendo esta última una vía totalmente improcedente para las denuncias o quejas derivadas de eventuales comportamientos discriminatorios.

confidencialidad. Asimismo, los centros facilitarán a sus estudiantes dicha colaboración.

#### 4. Compromisos institucionales

Con el fin de cumplir la normativa y asegurar a todo el personal dependiente de la Universitat de València el goce de un entorno en que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se toman las siguientes medidas:

- a) Declarar formalmente el rechazo a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otros acosos discriminatorios, en todas sus formas y modalidades, sin tener en cuenta quien sea su víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización; respetando el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a la intimidad y a un trato respetuoso y digno para todas las personas.
- b) Favorecer y promover todo tipo de acciones dirigidas a formar e informar a la comunidad universitaria de las conductas que resultan inaceptables y que puedan ser entendidas como constitutivas de acoso.
- c) Informar periódicamente, al Comité de Empresa o a la Junta de Personal procedente, de los datos agregados sobre el número de denuncias, las medidas adoptadas y el resultado de aquellos casos en que esté implicado personal de la UV.
- d) Establecer un plan de formación inicial y permanente para las personas que hayan de responsabilizarse y/o gestionar las actuaciones previstas en este Protocolo.
- e) Garantizar que el tratamiento de la información en los procedimientos abiertos al amparo de este Protocolo tenga carácter reservado y la protección de la intimidad y datos personales de las personas agraviadas o las que denuncien, sean denunciadas o que presten testimonio.

### Artículo 3. Principios generales y garantías de actuación

#### 1. Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas

Todas las actuaciones tendentes a la comprobación y aclaración de los hechos denunciados se llevarán a cabo con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

#### 2. Confidencialidad

Las personas responsables de la comprobación y aclaración de los hechos denunciados y quienes participen en las actuaciones derivadas de este Protocolo deberán respetar el principio de confidencialidad y el deber de sigilo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, quedando por tanto prohibido divulgar cualquier tipo de información sobre el contenido de las quejas o denuncias de las que tengan conocimiento.

### 3. Celeridad

La tramitación de cada procedimiento y la adopción de medidas de protección se llevarán a cabo con la debida diligencia y celeridad, evitando demoras indebidas.

### 4. Imparcialidad y contradicción

Este Protocolo obliga a quienes sustancien el procedimiento a garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para ambas partes. Toda persona será tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

Respecto a las posibles abstenciones y recusaciones que se generen se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

### 5. Salvaguarda de derechos

Se protegerá a la persona agraviada, y a la denunciante si es persona distinta, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica. Se intervendrá para impedir que continúen las acciones de acoso mediante el establecimiento de las medidas cautelares que se consideren adecuadas, evitando la revictimización con criterios de proporcionalidad y menor onerosidad.

### 6. Prohibición de represalias

La Universitat perseguirá y sancionará cualquier represalia, coacción, conducta o actitud intimidatoria de cualquier tipo, contra la persona agraviada, contra la denunciante -si es persona distinta- o contra aquellas personas que apoyen su testimonio a lo largo del proceso y después de este, a cuyo efecto la Unidad responsable del seguimiento de estos casos podrá recabar toda la información que resulte necesaria para constatar o documentar la existencia o no de dichas represalias. Si se constatará la existencia de las mismas, se comunicará al vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y diversidad para iniciar la apertura de un procedimiento por acoso discriminatorio según lo previsto en el artículo 1. 3 de este Protocolo.

### 7. Protección de datos

Los datos que en este procedimiento se utilicen son de carácter personal y se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A efectos del derecho de acceso, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.



#### Artículo 4. Ámbito de aplicación

1. Este Protocolo será de aplicación a los acosos discriminatorios que se definen en él. Y, en el marco de las relaciones universitarias:

- a) A todas las personas que integran la comunidad universitaria: personal docente e investigador, personal de administración y servicios, personal investigador o de apoyo a la investigación y estudiantado de la Universitat de València.
- b) A personas desvinculadas de la Universitat que sufrieran acoso durante su vinculación por parte de personal universitario todavía en activo, en el plazo de 3 años desde su desvinculación.

No obstante, si la conducta denunciada fuera constitutiva de una falta que hubiera prescrito, se podrá activar, en todo caso, la vía informal prevista en el artículo 12 de este Protocolo.

- c) Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad (becas, ayudas, programas, etc.) fuera de la Universitat de València, la Universitat intervendrá, si así se solicita, a través de la jefatura del servicio de la que dependa dicha beca o estancia.
  - d) Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad (becas, ayudas, programas, etc.) en la Universitat de València, se informará a su Universidad de origen de la situación y de las actuaciones que se hubieran realizado.
2. El personal que preste servicios en la Universitat a través de fundaciones, empresas externas, contratos de prestación de obra o servicios o subcontratados por aquellas, está excluido del ámbito de aplicación de este Protocolo, sin perjuicio de que, cuando la parte denunciada sea personal de alguna de dichas organizaciones, la Universitat pueda recabar una autorización para citarla, a los exclusivos efectos de posibilitar la averiguación de los hechos prevista en este protocolo.

Si de la averiguación de los hechos se deduce que existe responsabilidad del personal externo, la Universitat podrá recabar de la empresa la apertura del procedimiento disciplinario que tenga previsto para su personal; y solicitará, así mismo, la información oportuna sobre la resolución del caso.

A este fin este Protocolo se dará a conocer a las Fundaciones y empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras, así como a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice prácticas.

3. Queda fuera del ámbito de actuación de este protocolo el acoso laboral, siempre que dicho acoso no tuviera su origen en razones sexuales o por razón de sexo.

#### Artículo 5. Acciones de prevención y formación

Con el fin de conseguir que la Universitat de València sea un espacio libre de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- a) Informar a la comunidad universitaria de las conductas que resultan inaceptables y que pueden ser entendidas como constitutivas de acoso.
- b) Establecer un plan de formación inicial y permanente para quienes hayan de responsabilizarse y/o gestionar las actuaciones previstas en este Protocolo, en especial a quienes integren la Comisión de Garantías y las Comisiones Especializadas.
- c) Impulsar acciones dirigidas a visibilizar y modificar estereotipos de género y estereotipos discriminatorios de cualquier naturaleza.
- d) Sensibilizar a órganos gestores y al conjunto de la comunidad universitaria transmitiendo el mensaje de que las personas que reciben conductas acosadoras no buscan el perjuicio de la institución sino la reparación del daño que injustamente se les ha originado.

## II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### A. ÓRGANOS COMPETENTES Y FUNCIONES

#### Artículo 6. La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València

1. La Comisión de Garantías frente al Acoso de la Universitat de València (en adelante Comisión de Garantías), es el órgano competente para decidir sobre la activación o no del Protocolo y, en su caso, para la resolución de los asuntos regulados en el artículo 12.
2. La Comisión de Garantías estará compuesta por:
  - a) Presidencia: La persona que ocupe el vicerrectorado con competencias en Igualdad y Diversidad.
  - b) 8 Vocalías:
    - 1 Vocal de la *Unitat d'Igualtat*
    - 1 Vocal del área del área de *Discapacitats*
    - 1 Vocal del área de *Diversitats*
    - 1 Vocal de la vicegerencia que tenga atribuidas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales.
    - 1 Vocal PDI especialista en derecho administrativo designado por la rectora o rector, a propuesta de la presidencia de la Comisión de Garantías.
    - 1 Vocal elegido por el Consejo de Gobierno de entre sus integrantes.
    - 1 Vocal de la representación sindical que designarán las secciones sindicales con representación en la UV.

- 1 Vocal de representación estudiantil, elegido por la Asamblea General de Estudiantes.
- 3. La Vocalía de la Unitat d'Igualtat actuará como Secretaria de la Comisión de Garantías.
- 4. En casos de especial dificultad técnica la Comisión de Garantías podrá recabar informes de personas expertas en las áreas que se considere pertinente según el objeto del acoso, en cuyo caso pasarán a formar parte de la concreta Comisión de Garantías que las convoque (con voz, pero sin voto).

#### Artículo 7. Funciones de la Comisión de Garantías

La Comisión de Garantías tendrá los siguientes cometidos:

1. Analizar la denuncia para determinar si se trata de conductas molestas no susceptibles de falta, hechos constitutivos de falta disciplinaria o bien que pudieran dar lugar a hechos constitutivos de delito.
2. Designar a la comisión especializada que deba instruir cada caso según el tipo de acoso.
3. Iniciar, cuando proceda, la vía informal de resolución de conflictos y designar a la persona encargada de su ejecución en representación de la Comisión.
4. Instar, en su caso, la adopción de medidas de protección y confidencialidad que procedan para las partes implicadas.
5. Elaborar el informe anual sobre acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios para su incorporación al informe que ha de presentar la Sindicatura de Greuges al Claustro cada curso académico, de conformidad con lo previsto en el artículo 237 apartado e) de los Estatutos de la Universitat de València.

Dicho informe se elaborará, con datos estadísticos agregados, a partir del informe que ha de emitir cada comisión especializada, el que procede de la vía informal, el procedente de empresas e instituciones previsto en el punto 2 del artículo 4 de este Protocolo y el relativo al seguimiento de casos previsto en el artículo 18 del mismo.

#### Artículo 8. La comisión especializada

La comisión especializada es el órgano competente para realizar la indagación de los hechos denunciados.

La comisión especializada se integrará, para cada caso de acoso denunciado, por las personas que designe, de entre sus miembros, la Comisión de Garantías.

A esta comisión especializada se incorporarán igualmente con voz y voto, la/s persona/s experta/s que determine, de oficio o a petición de la comisión especializada, la Comisión de Garantías. El número de integrantes de la comisión especializada no podrá exceder de cinco personas, salvo resolución motivada de la Comisión de Garantías.

## Artículo 9. Funciones de la comisión especializada

1. Las funciones de la comisión especializada son las siguientes:

- a) Indagar los hechos denunciados de acuerdo con las previsiones de este Protocolo.
- b) Finalizada la fase de averiguación, adoptará alguna de las siguientes resoluciones:
  - i) En los casos en que proceda, resolver sobre el archivo de la queja por desistimiento de la persona agraviada o por falta o insuficiencia de indicios.
  - ii) Resolver sobre su improcedencia según el ámbito de actuación de este Protocolo, poniendo en conocimiento del órgano competente los casos que, siendo constitutivos de falta, no entren en su ámbito de actuación.
  - iii) Proponer a la rectora o al rector, u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre la iniciación y el seguimiento de expedientes disciplinarios, la apertura de expediente disciplinario cuando de los hechos comprobados se desprenda la posible comisión de una falta leve, grave o muy grave.
  - iv) Solicitar de la Secretaría General la puesta en conocimiento de los hechos al Ministerio Fiscal, en aquellos casos muy graves que pudieran ser constitutivos de delito.
- c) Cada comisión especializada emitirá un breve informe que resuma las actuaciones realizadas y resolución adoptada en cada caso, que se hará llegar a la Comisión de Garantías a los efectos oportunos.
- d) En el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el artículo 2.2. apartado d), podrá solicitar la colaboración de la comunidad universitaria, la cual habrá obligación de prestar.

## Artículo 10. La Síndica o el Síndic de Greuges

De conformidad con el artículo 234 y siguientes de los Estatutos de la Universitat de València y art. 8 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la *Sindicatura Universitària de Greuges*, corresponde a la Síndica o el Síndic de Greuges:

1. Velar por las garantías de los derechos de las partes implicadas, ejerciendo dicha función con independencia.
2. Supervisar las actuaciones de las comisiones especializadas previstas en el artículo 8 de este Protocolo si así lo requiriese alguna de las partes.
3. Incorporar al informe que anualmente presenta al Claustro la información proporcionada por la Comisión de Garantías, las Comisiones especializadas y las empresas e instituciones vinculadas a la Universitat de València a las que se refiere el punto 2 del artículo 4 del presente Protocolo; así como la información del seguimiento de casos previsto en el artículo 18, siempre guardando la necesaria confidencialidad.

## B. ACTUACIONES

### Artículo 11. Inicio del procedimiento y ventanilla única frente al acoso discriminatorio

1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el derecho de denunciar el acoso que pudiera haber experimentado mediante la presentación de un escrito ante cualquier instancia (secretarías de centro, decanatos...) o enviando un email a la ventanilla única, gestionada por el vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad y Diversidad: [protocolo.acoso@uv.es](mailto:protocolo.acoso@uv.es) o mediante cualquier otro medio que pudiera establecerse y del que se dará la oportuna publicidad (tanto en este último caso como en el de presentación de la denuncia por correo electrónico, el vicerrectorado pedirá la acreditación fehaciente de la identidad del remitente y de su firma física o electrónica, para iniciar la tramitación).
2. El escrito de queja deberá contener:
  - a. Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en su caso, de la persona que lo represente.
  - b. Identificación del medio por el que desea que se practiquen las notificaciones que resulten procedentes.
  - c. Hechos y razones en que se concreten los hechos denunciados.

A la solicitud se adjuntará toda la documentación que la persona denunciante considere oportuna.

3. Cuando un centro o secretaría reciba una queja deberá remitirla a la ventanilla única contra el acoso en un plazo máximo de dos días hábiles.

El vicerrectorado competente en materia de igualdad y/o diversidad llevará un registro de todas las quejas presentadas.

4. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso mediante escrito a la ventanilla única frente al acoso.

Cuando la denuncia se haya presentado por persona diferente a la persona agraviada, la Comisión de Garantías no podrá proponer el inicio de un expediente de investigación previsto en el artículo 13 de este Protocolo sin la ratificación de los hechos denunciados por la persona afectada.

5. La apertura de un procedimiento penal por los mismos hechos determinará la suspensión de la tramitación de los procedimientos previstos en este Protocolo, sin que, en ningún caso, la denunciante pierda los derechos de asistencia y acompañamiento que tenga reconocidos. Sin perjuicio de retomar las actuaciones suspendidas una vez finalizado aquel.
6. Se deberá comunicar por escrito a la persona que presentó la denuncia, la admisión a trámite o las causas que han motivado la inadmisión de la solicitud en un plazo de tres días hábiles desde que se tome el acuerdo.

7. De todas las actuaciones que se realicen desde el momento de presentación de la denuncia quedará constancia documental.

#### Artículo 12. La vía informal de resolución de conflictos

1. La vía informal de resolución de conflictos (en adelante, vía informal) se instará en aquellos casos en que los hechos constituyan conductas poco respetuosas, que se considere que deben cesar de conformidad con el Código de Conducta y Buenas prácticas en materia de igualdad y diversidad.
2. La vía informal, que ha de contar para su activación con la expresa conformidad de la persona agraviada (sea ésta o no la denunciante), es un instrumento para fomentar buenas prácticas que pongan fin a conductas poco respetuosas, de forma confidencial, para asegurar un buen ambiente de trabajo o de estudio en el entorno de la denunciante. La vía informal, en ningún caso puede ser considerada un procedimiento de mediación.
3. La persona denunciada será convocada a una reunión en un plazo máximo de siete días hábiles desde la toma de razón por la Comisión de Garantías, a la que asistirán la persona designada por la Comisión de Garantías, el Síndic o la Síndica de Greuges (que velará por los derechos y las garantías aplicables a la persona denunciada) y la persona que ostente la Jefatura del centro o servicio donde estudie o trabaje la persona convocada, para informarle:
  - a) sobre la recepción de la queja,
  - b) de la importancia o trascendencia de los hechos y la posible responsabilidad por los mismos de no cesar en su actuación,
  - c) del sentido y alcance limitado de esta vía informal, sin que tenga efectos en su expediente personal y sin constituir presunción de veracidad de los hechos, y
  - d) sobre la posibilidad de realizar un seguimiento conducente a garantizar que no se tomen represalias en perjuicio de la persona denunciante.

La comunicación realizada con la persona denunciada se reflejará en un acta.

4. Se contactará con la persona agraviada, y con la persona denunciante si es persona distinta, para informarle de los resultados de la actuación.
5. Cada vía informal generará un expediente que será custodiado por el vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad y/o Diversidad, sin perjuicio de que la Unitat correspondiente pueda realizar el oportuno seguimiento.

La acumulación de dos o más casos instados por vía informal relativos a una misma persona denunciada, podrá generar que la comisión de Garantías solicite a la rectora o al rector u órgano en quién hubiera delegado las competencias sobre inicio y seguimiento de actuaciones disciplinarias, la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

6. La Comisión de Garantías, una vez tratados estadísticamente todos los casos que anualmente se produzcan, elaborará un informe donde se resumirán los hechos y

circunstancias más relevantes y frecuentes, que se pondrá en conocimiento del vicerrectorado competente en materia de igualdad y/o diversidad para la realización de las campañas adecuadas de prevención de este tipo de conductas. Así mismo, este informe será incorporado al que la Sindicatura de Greuges ha de presentar anualmente al Claustro.

### Artículo 13. Investigación de hechos constitutivos de falta

1. La comisión especializada que en cada caso se constituya recopilará la información que estime procedente al efecto de valorar los hechos denunciados (fase de valoración), de acuerdo con las previsiones contenidas en el apartado 2 de este mismo artículo, dentro de los quince días hábiles siguientes contados a partir de su constitución.

Este plazo será prorrogable ante la imposibilidad de localizar a las personas implicadas para realizar las indagaciones pertinentes, siempre dentro del marco de celeridad, y sin perjuicio de poner en conocimiento de la rectora o el rector, u órgano en quién hubiera delegado, a los efectos oportunos, los retrasos debidos a la falta de colaboración de las personas implicadas.

De acuerdo con la normativa vigente, en aquellos procedimientos en que las alegaciones de la parte denunciante se fundamentan en actuaciones discriminatorias, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte reclamante le corresponde, previamente, la aportación de los necesarios indicios de discriminación que desencadenan la mencionada inversión de la carga de la prueba.

2. Fase de valoración:

Una vez admitido el escrito de queja a trámite, se iniciará la fase de valoración, en la cual se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo, así como el derecho y el deber de confidencialidad de todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el protocolo han de actuar de buena fe en la valoración de la verdad y en el esclarecimiento de los hechos comunicados.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y con audiencia previa de estas, la Comisión especializada puede proponer motivadamente a la Presidencia de la Comisión de Garantías, en cualquier fase del procedimiento, las actuaciones cautelares que se consideren necesarias. La denegación de estas medidas cautelares, en su caso, deberá ser igualmente motivada.

En todo caso, la indagación sobre la solicitud de valoración se tiene que desarrollar con la máxima celeridad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

3. Fase de elaboración de informe.

Finalizada la indagación de los hechos, la Comisión Especializada elaborará un informe en el que se recogerá, al menos, la siguiente información:

- a. Los antecedentes del caso.
- b. Los hechos que, después de la valoración, resulten acreditados.
- c. Un resumen de las actuaciones practicadas (entrevistas, toma de datos...)

#### Artículo 14. Resolución de la investigación

1. Finalizada la fase de valoración de los hechos y elaborado el informe, la comisión especializada adoptará alguna de las resoluciones previstas en el apartado b) del artículo 9 de este Protocolo.
2. De las actuaciones producidas se emitirá un informe para la Comisión de Garantías, a fin de que pueda incorporarse al que la Sindicatura de Greuges presenta anualmente al Claustro.
3. Tanto la parte denunciante (y la agraviada si es persona distinta), como la denunciada serán notificadas de la resolución emitida por la comisión especializada.
4. En los casos en que proceda la apertura de expediente disciplinario a personal funcionario de la Universitat, el informe de la comisión especializada se considerará como la información reservada previa prevista en el artículo 28 del 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. Ello sin perjuicio de que quien instruya el expediente disciplinario –que se procurará que tenga formación especializada- realice las actuaciones correspondientes.
5. En los demás casos en que proceda la apertura de expediente disciplinario (personal laboral o estudiantes), el informe de la comisión especializada tendrá la consideración de la información previa contemplada en los puntos 1 y 2 del Artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Igualmente, la persona instructora -designada siempre que sea posible según el criterio formativo del apartado anterior- podrá realizar las actuaciones correspondientes.

### III. ATENCIÓN A LA PERSONA AGRAVIADA Y SEGUIMIENTO DE CASOS

#### Artículo 15. Acción de protección

1. La Universitat está obligada a dar una respuesta integral frente a cualquier denuncia de acoso, garantizando la atención, protección y orientación a la persona agraviada.
2. En todo caso, la Universitat velará por el respeto del principio de presunción de inocencia, sin que ello imposibilite la adopción de medidas de protección a favor de la persona agraviada, aplicando los principios de proporcionalidad y menor onerosidad.
3. Las medidas de protección son instrumentos encaminados a preservar la indemnidad de la persona agraviada (y de la denunciante si fuera distinta) y, en ningún caso, constituyen una sanción ni para ésta/s ni para la parte denunciada.



## Artículo 16. Órgano responsable de la protección de la persona agraviada

1. El órgano responsable de la adopción de las medidas de apoyo integral a la persona agraviada, proporcionadas y adecuadas es la rectora o el rector o el vicerrectorado en quien delegue por razón de su competencia, a propuesta de la Comisión de Garantías.
2. Para la coordinación y ejecución de las medidas de protección, el órgano responsable contará con el soporte directo del servicio o unidad de gestión que corresponda en cada caso.
3. Así mismo, cuando resulte necesario, el órgano responsable contará con la colaboración del departamento de seguridad de la Universitat para la adopción de cuantas medidas de protección resulten necesarias. A estos efectos, el departamento de seguridad deberá coordinarse con el servicio o unidad que dé soporte a cada caso concreto que se produzca.

## Artículo 17. Medidas de protección y apoyo

1. Las medidas se adoptarán atendiendo a la situación de las personas agraviadas, la consideración de los posibles riesgos, las circunstancias del caso y utilizando al máximo las posibilidades organizativas de la Universitat.
2. En cualquier caso, se tomarán -si así lo desea la persona agraviada- las medidas pertinentes, entre otras:
  - a) La movilidad en el puesto de trabajo o de grupo de estudios de la parte denunciada o de la parte agraviada (o denunciante si es persona distinta), minimizando el impacto en la vida profesional o académica de las personas agraviadas o denunciantes.
  - b) Medidas que garanticen la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en lo referido al posible daño psicológico, así como su seguridad personal en caso de valorarse riesgo al respecto.
3. Cuando las actuaciones del Protocolo hayan finalizado, o cuando exista sentencia o resolución disciplinaria firmes, la Universitat podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
  - a) Instar a los diferentes servicios a examinar con celeridad y resolver eficazmente las solicitudes cursadas por la persona agraviada relativas a su situación personal, académica y profesional dentro del ámbito de actuación de la Universitat.
  - b) Adoptar acciones de asesoramiento a la persona agraviada sobre sus derechos laborales y sociales, así como acciones de apoyo en la tramitación conforme a la normativa aplicable.

## Artículo 18. Seguimiento de casos

1. El seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios se hará desde el servicio o la unidad correspondiente según la naturaleza

del acoso de que se trate (Unitat d'Igualtat, área de Diversitats o UVDiscapacitat), en coordinación –en su caso- con el departamento de seguridad de la Universitat de València.

2. El acompañamiento a la persona agraviada se realizará tanto si las consecuencias se manifiestan inmediatamente como después de la presentación de la queja.
3. Los servicios o unidades correspondientes elaborarán un informe anual detallando las actuaciones de apoyo realizadas: apoyo del departamento de seguridad, asesoramiento psicológico, jurídico, sobre gestiones académico-administrativas, etc. de los casos que hubieran atendido, reportándolos a la rectora o al rector (o vicerrectora o vicerrector competente en la materia en quién hubiera delegado) para su conocimiento. Asimismo, se enviará dicho informe a la Comisión de Garantías a los efectos de lo previsto en el artículo 7, apartado 5 de este Protocolo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **Primera. Convenios interuniversitarios.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1 (apartados c y d) la Universitat podrá firmar convenios con otras universidades para establecer actuaciones conjuntas en esta materia.

#### **Segunda. Revisión de este Protocolo**

La Universitat revisará los contenidos de este Protocolo con periodicidad bianual mediante un procedimiento de evaluación que deberá proponer medidas de adaptación y mejora del mismo.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A la entrada en vigor del presente Protocolo, quedará derogado el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de València”, aprobado por el Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2012 (ACGUV 53/2012).

### DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Tauler oficial* de la Universitat de València.

Valencia, junio de 2021

## ANEXO I: MARCO JURÍDICO

A fecha de aprobación del presente protocolo, las normas aplicables al mismo en atención al colectivo afectado, son las siguientes:

### 1. Normativa común a todos los colectivos

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978): Arts. 9; 10; 14; 15; 17; 18; 35.1.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 307, 24/12/2001): Arts. 46.2; DA 24ª.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995): Arts. 22; 172 Ter; 173; 183.Ter; 184; 443.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007) Arts.: 7; 8; 48; 51; 62; D.A. 6ª.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE, 289, de 03/12/2013)
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02/10/2015).
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8019, de 11/04/2017): Art. 25
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. (DOGV núm. 8436 de 03.12.2018): Art. 25
- Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. (DOGV núm. 8884 de 17.08.2020)
- Estatutos de la Universitat de València aprobados por Decreto 128/2004, de 30 de julio, del Consell de la Generalitat (DOGV 3-8-2004) y modificados por Decreto 45/2013, de 28 de marzo de 2013 (DOGV 2-4-2013): Arts. 10.1; 241 Ter.

### 2. Normativa específica para el personal laboral

- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario (BOE núm. 146, de 19 de junio de 1985).
- 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. (BOE núm. 189, de 08/08/2000): Art. 8.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015) Arts.: 4.2; 54.2

### **3. Normativa específica para personal funcionario**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31/10/2015): Arts. 14; 53.4; 93; 95.2.
- 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 (BOE núm. 15, de 17/01/1986).
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (DOGV núm. 9065, de 20/04/2021): Arts. 76, 123, 167 a 181 (Cap. X).

### **4. Normativa específica para estudiantado**

- Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los Centros oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica, dependientes del Ministerio de Educación Nacional. (BOE núm. 285, de 12/10/1954).
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010): arts. 4; 7; 13; 34; 38.