

Protocolo de actuación en los supuestos de acoso



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género

Edición a cargo de: Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación

Dirección: Rosa Puchades Pla

Coordinación: María Rosa Cerdá Hernández

Edita Editorial Universitat Politècnica de València. Ref. 6531

Diseño y maquetación: Luz Mérida García

Depósito Legal V-1296-2019

Publicación original: Boletín Oficial de la Universitat Politècnica de València (nº119)

ÍNDICE

Prólogo	4
Preámbulo	7
Título I. Disposiciones comunes	11
Título II. Principios rectores y definiciones	15
Título III. Políticas de prevención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	19
Título IV. Comisión de asesoramiento	25
Título V. Procedimiento de actuación	31
Disposición derogatoria	38
Disposición final	39
ANEXO I. Referencia legislativa y normativa técnica	40
ANEXO II. Definiciones normativas	42
ANEXO III. Formularios	49

Prólogo

Como Rector de la Universitat Politècnica de València, me es grato presentar esta publicación, que pone de manifiesto el resultado del esfuerzo conjunto que nuestra actividad aporta a la construcción global de una sociedad bajo el paradigma de la igualdad y la no discriminación.

Los documentos que conforman esta colección, *II Plan de Igualdad*, *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso* y *Protocolo de atención a la identidad y expresión de género*, se vinculan al cumplimiento de las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que la igualdad y no discriminación se contempla desde una perspectiva transversal, teniendo como eje la dimensión humana como fundamento para alcanzar la sostenibilidad social.

Contribuir a la transformación social para lograr una sociedad justa e igualitaria en la que cada persona se vea reconocida en sus capacidades, aptitudes y competencias, es la misión de la Universitat Politècnica de València, cuya actividad se inspira en la igualdad, la justicia, la solidaridad y el pluralismo.

Asimismo, el desarrollo del conocimiento y la investigación, así como la implementación práctica de sus resultados con carácter de innovación técnica, posicionan a la Universitat Politècnica de València en lugar preeminente entre sus iguales.

A través de esta publicación, se ofrece un instrumento que contribuye a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en nuestra universidad. Por ello, deseo agradecer y felicitar la ejemplar labor realizada, fruto del impulso

del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, a través de la Unidad de Igualdad UPV.

La Universitat Politècnica de València vela por asegurar un entorno libre de cualquier tipo de discriminación, y la respuesta firme de la UPV ante cualquier caso de acoso ha supuesto la aprobación del *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género*.

Este protocolo contempla la respuesta institucional ante esta violencia sufrida por la mujer, y en menor medida por el hombre, e incorpora expresamente aquella otra dirigida contra la orientación sexual y la libre determinación de la identidad y expresión de género.

Francisco J. Mora Mas
Rector

Preámbulo

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. Derechos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Universitat Politècnica de València declara que:

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

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

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

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

Título I

DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 1. Objeto general

Este protocolo tiene por objeto:

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

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

Artículo 2. Objetivos específicos

Son objetivos específicos de este Protocolo:

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

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Este procedimiento es de aplicación a:

- a) PAS, PDI y Personal de Investigación, siempre que la persona mantenga

una relación jurídica con la UPV, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrita, del carácter fijo o temporal de su relación laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 4. Empresas externas

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

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

Las empresas externas contratadas por la UPV así como a las entidades

públicas o privadas participadas por la UPV serán informadas de la existencia de este procedimiento.

Artículo 5. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial

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

Título II

PRINCIPIOS RECTORES Y DEFINICIONES

Artículo 6. Principios rectores

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

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

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

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

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

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

d) Se garantiza la indemnidad frente a represalias de quienes se acojan al presente procedimiento, no pudiendo ser objeto de amenazas, represalias o coacciones. Esta garantía se establece igualmente respecto a terceras personas que formalmente faciliten información o testifiquen en alguna fase del procedimiento.

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

f) Todas las personas sujetas a procedimientos de intervención en materia

de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género dispondrán de asesoramiento e información.

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

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

Todas las informaciones conocidas como consecuencia de la intervención en un procedimiento formal de reclamación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género, quedarán sujetas al deber de sigilo profesional y confidencialidad por parte de todo el personal que intervenga en el procedimiento, independientemente de su nivel de participación.

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

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

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

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

Artículo 7. Definiciones

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

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

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

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

Se garantiza la seguridad ante cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación o la de otra persona.

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

Título III

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

Artículo 8. Compromisos

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

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

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

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

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

Artículo 9. Representación unitaria y sindical del empleado público

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

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

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

Artículo 10. Comunidad universitaria UPV

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

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

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno profesional y académico libre de acoso.

Las personas responsables de cada sección, servicio, unidad o área deberán observar las medidas necesarias para preservar el ámbito relacional de su entorno profesional de cualquier tipo de acoso.

Artículo 12. Actuaciones de prevención

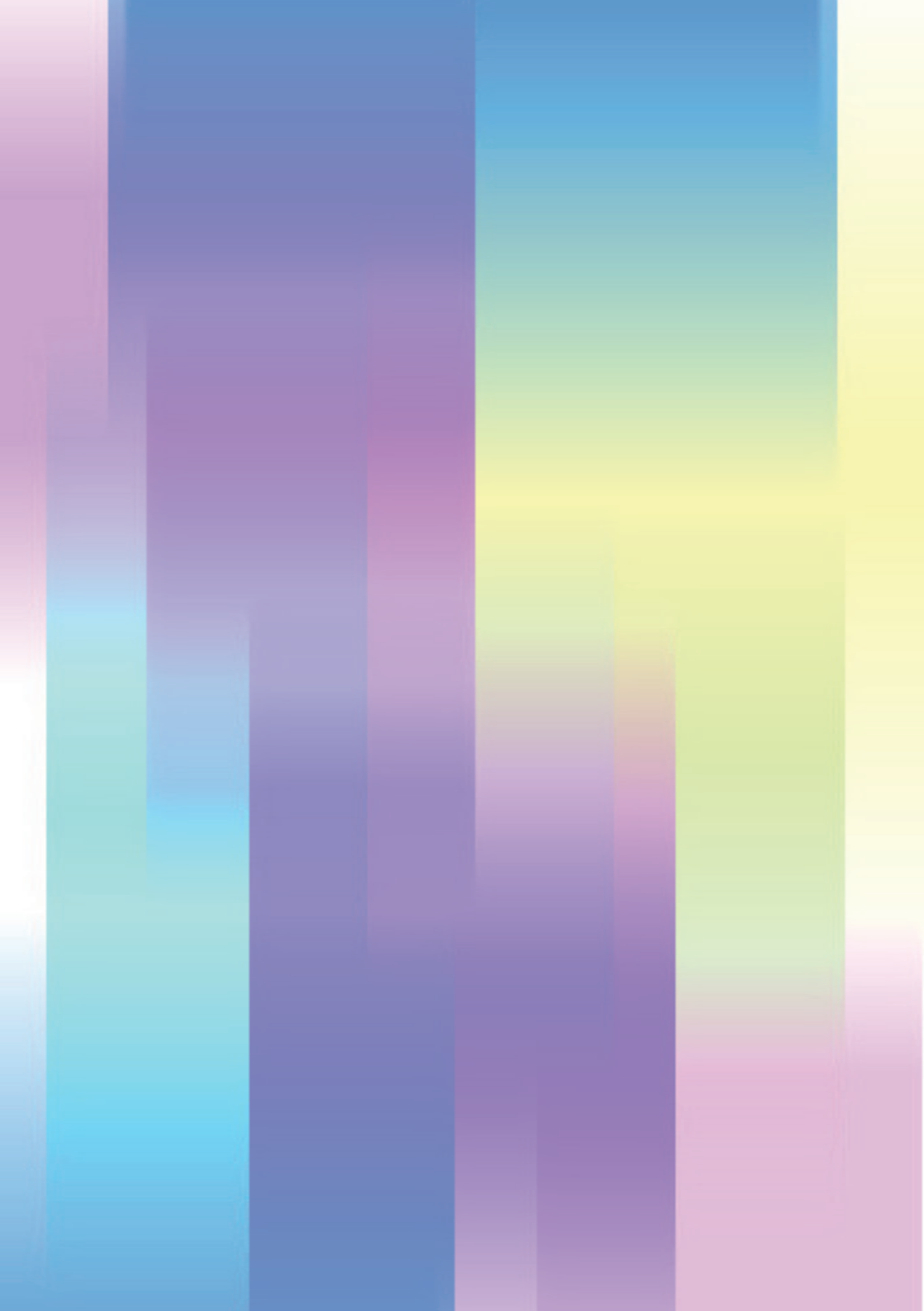
La organización de la Universitat deberá impulsar actuaciones frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género en su organización, así como velar por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

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

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

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

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



Título IV

COMISIÓN DE ASESORAMIENTO

Artículo 13. Comisión de Asesoramiento

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

Artículo 14. Principios de actuación de la Comisión de Asesoramiento

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

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

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

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

Artículo 16. Actuaciones de la Comisión de Asesoramiento

La Comisión de Asesoramiento actuará según los siguientes puntos:

- a) Informar a la parte solicitante de intervención sobre las acciones que se van a realizar.
- b) Informar a la otra parte implicada de la apertura de las actuaciones y su motivación.

Requerir autorización formal de colaboración voluntaria para la realización de las actuaciones pertinentes con la solicitud a las partes implicadas y a los posibles testigos (Anexo IV- Consentimiento informado).

c) Solicitar a las partes implicadas que aporten la información necesaria a la vista de la documentación.

d) Entrevistar a las partes implicadas y a los posibles testigos pudiendo ser acompañados de un representante sindical o por otra persona de su elección.

e) Realizar las averiguaciones pertinentes sobre las circunstancias de la situación planteada.

f) Solicitar el informe de profesionales expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.

g) Valoración de los indicios y evaluación de los mismos.

Artículo 17. Composición de la Comisión de Asesoramiento

La Comisión de Asesoramiento está compuesta por:

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

b) Secretario o Secretaria General o persona en quien delegue.

c) Representante de la Unidad de Igualdad.

d) Un representante sindical o su suplente por cada uno de los sindicatos con representación.

e) Representante del Vicerrectorado correspondiente cuando al menos una de las partes implicadas pertenezca a los colectivos PDI, personal de investigación, PAS, Alumnado.

f) Jefatura de RRHH.

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

a) Personas expertas internas y/o externas elegidas y nombradas por la Comisión de Asesoramiento.

b) Por acuerdo de la Comisión, la presidencia de la misma podrá invitar a representantes de las empresas y organizaciones externas que desarrollen

su actividad en la Universitat Politècnica de València, por propia iniciativa, o a solicitud de los miembros de la Comisión.

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

La Comisión de Asesoramiento es presidida por la Vicerrectora o Vicerrector competente en materia de políticas de Igualdad.

Artículo 18. Régimen de la Comisión de Asesoramiento

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

a) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) y normativa concordante relativa al funcionamiento de los órganos colegiados.

b) La normativa legal española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.

c) Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.

d) Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

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

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

Artículo 23. Abstención

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

2. Son motivos de abstención los siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o

entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con alguna persona interesada.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. Recusación de miembros de la Comisión de Asesoramiento

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

Artículo 24. Recusación

1. En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.
2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.
3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el superior aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.
4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.
5. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.

Artículo 20. Reglamento de la Comisión de Asesoramiento

La Comisión de Asesoramiento acordará su reglamento de funcionamiento interno.

Título V

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 21. Solicitud de información

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

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

Artículo 22. Escrito de solicitud de intervención

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

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

Artículo 23. Presentación de solicitud de intervención

La solicitud de intervención, motivada y detallada, se presentará para su curso ante el Registro General de la UPV o sus oficinas auxiliares de EPS de

Gandía y EPS de Alcoy según modelo propuesto en el Anexo ISolicitud de registro de documentación del presente procedimiento.

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

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

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

1. La parte solicitante está facultada para seracompañada y representada por miembro de los Órganos de Representación de Personal o Delegados de Prevención durante todas y cada una de las fases del proceso. Asimismo podrá señalar suplente perteneciente a dichos colectivos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. Trámite de la solicitud de intervención

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

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

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

- c) Inicio del procedimiento. Convocatoria de la Comisión de Asesoramiento.
- d) Propuesta de incoación de expediente de período de información o

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

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

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

Artículo 27. Subsanación de la solicitud

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

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

Artículo 28. Inadmisión a trámite

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

a) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

b) Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aún no resuelta.

c) Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.

d) Por falta de legitimación.

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

Artículo 29. Indicios necesarios y suficientes

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

Artículo 30. Inversión de la carga de la prueba

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

Artículo 31. Desistimiento e investigación

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

2. El desistimiento de la parte solicitante no supone el fin de la investigación siempre que se aprecien indicios constitutivos de una situación de posible acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por

identidad y/o expresión de género o bien de falta disciplinaria.

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

4. La Comisión de Asesoramiento podrá, bien por de la misma o a petición de las partes, solicitar el informe de expertos, internos o externos, a la vista de los indicios aportados y la complejidad de los mismos.

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

Artículo 32. Resolución de la solicitud

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

a) Solicitud de intervención y documentos que la acompañen.

b) Identificación de las partes, solicitante y contraparte, así como de sus representantes y suplentes si se hubieran nombrado.

c) Relación nominal de las personas que han participado en las fases del procedimiento.

d) Actuaciones realizadas e identificación de las personas expertas que hubieran intervenido.

e) Propuesta de resolución con señalamiento de medidas preventivas urgentes con recomendación, en su caso, de la incoación del expediente de período de información o actuaciones previas, o si hay fundamentos fehacientes, expediente disciplinario.

f) Señalamiento de una fecha para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas preventivas urgentes con verificación de la resolución de la situación.

g) Se harán constar aquellos indicios que puedan ser constitutivos de conductas sancionables ajenas al marco de este protocolo, señalándose la instancia competente para su intervención.

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

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

Artículo 33. Plazos y términos

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I

REFERENCIA LEGISLATIVA Y NORMATIVA TÉCNICA

Referencia legislativa

- Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011
- Recomendación CM/Rec(2010) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (Adoptada por el Comité de Ministros el 31 de marzo de 2010 en la 1081ª reunión de Delegados de los Ministros)
- Principios de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010) e integra lo señalado en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana
- Constitución española
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre Código penal (art.184)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia

sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana
- Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP)

Normativa técnica

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

ANEXO II

DEFINICIONES NORMATIVAS

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

Acoso discriminatorio

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

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 LOIEMH).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 LOIEMH).

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

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de

naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 LOIEMH).

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

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

Artículo 511

1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, supertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

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

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

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

Artículo 184 Del acoso sexual

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a 5 meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Discriminación

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

Discriminación directa por motivos de identidad o expresión de género

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

Discriminación directa por razón de sexo

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

Discriminación indirecta por motivos de identidad o expresión de género

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

Discriminación indirecta por razón de sexo

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

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

Discriminación múltiple

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

Discriminación por asociación

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

Discriminación por error

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

Indemnidad frente a represalias

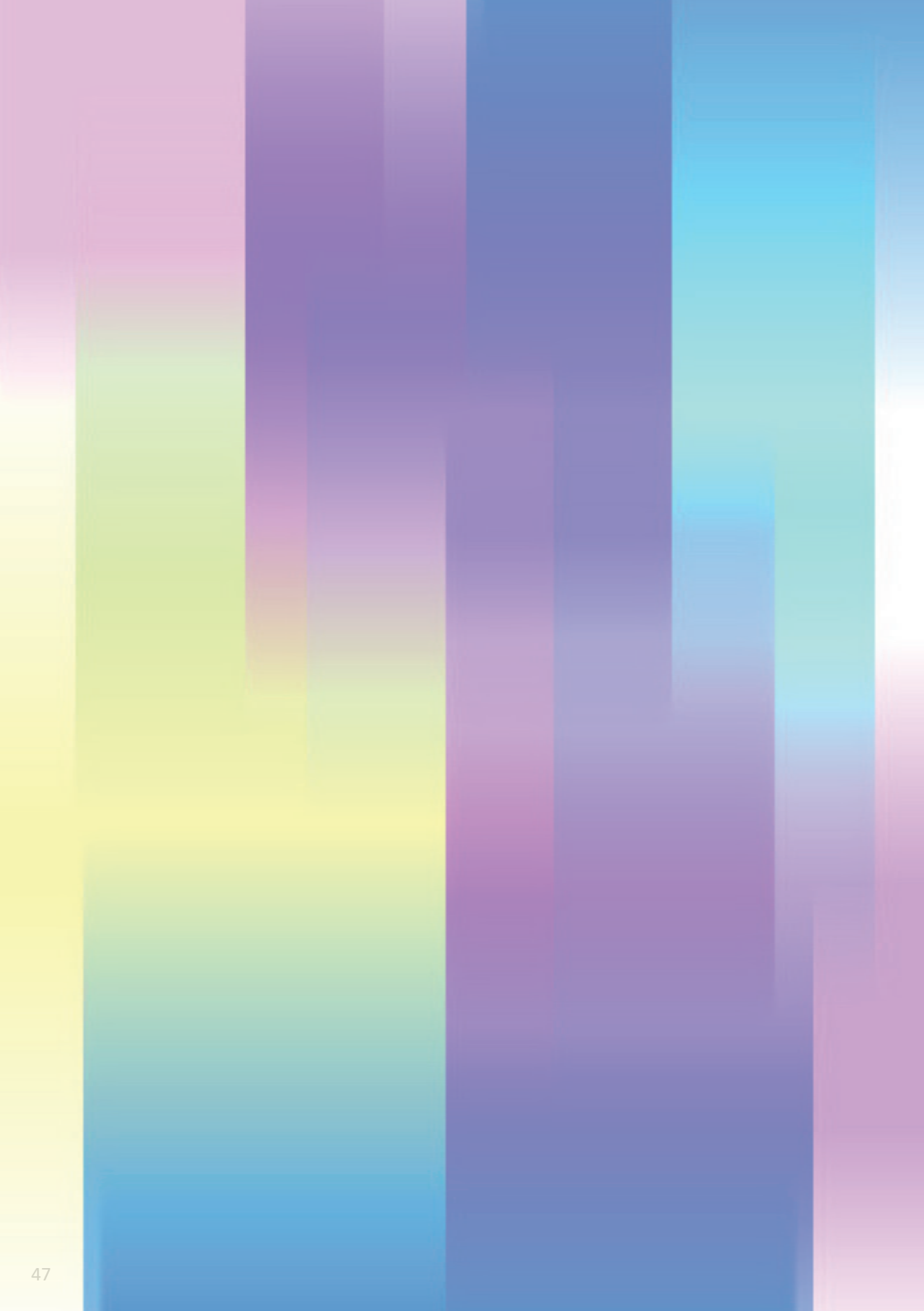
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 LOIEMH).

Represalia discriminatoria

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

Victimización secundaria

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



Anexo III

FORMULARIOS

SOLICITUD DE REGISTRO DE DOCUMENTACIÓN

Datos personales

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

Solicito:

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

..... , de de

Firmado,

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

OTORGAMIENTO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN PROCESOS DE INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

D/D^a....., con DNI nº.....

AUTORIZO

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

Titular: D/D^a....., con DNI nº.....

Suplente: D/D^a....., con DNI nº.....

ACEPTACIÓN

Con la firma del presente escrito aceptamos la representación y manifestamos nuestro compromiso con el respeto a la confidencialidad de los datos e intimidad de las personas involucradas en el procedimiento.

Firmado, (el/la titular)

Firmado, (el/la suplente)

Firmado, (representado/a)

....., de de

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

DESESTIMACIÓN DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Código de caso: nº/ año.

Nº de registro de entrada

Desestimación de la solicitud de intervención

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

Motivos para la desestimación

■ Defectos formales en la solicitud, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Especificar con claridad los elementos subsanables.

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aun no resuelta.
- Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.
- Por falta de legitimación.
- Otro motivos de desestimación. Especificar con claridad:

Actuaciones a llevar a cabo

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

..... , de de

Firmado (Presidente/a de la Comisión de Asesoramiento)

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO*

D/D^a....., con DNI nº.....

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

Del mismo modo, expreso que

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

....., de de

Firmado (parte interesada)

* Introducir en el sobre de solicitud de intervención

DESISTIMIENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Ref. expte.: N°/Tipo/Año

D/D^a.....,

cuyos datos constan en el expediente arriba referenciado,

EXPONE

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

En su virtud,

SOLICITA

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

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

EL/LA SOLICITANTE

Firmado,

Comunicación periódica a la Comisión de Igualdad

Relación de casos:

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

..... de de

Firmado (Presidente/a Comisión de Asesoramiento)

