

# Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere

Edició a càrrec de: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació

Direcció: Rosa Puchades Pla

Coordinació: María Rosa Cerdá Hernández

Edita Editorial Universitat Politècnica de València. Ref.6531

Disseny i maquetació: Luz Mérida García

Depòsit Legal V-1296-2019

Publicació original: Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València (núm. 119)

---

# ÍNDEX

<b>Pròleg</b> .....	4
<b>Preàmbul</b> .....	7
<b>Títol I. Disposicions comunes</b> .....	11
<b>Títol II. Principis rectors definicions</b> .....	15
<b>Títol III. Polítiques de prevenció en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b> .....	19
<b>Títol IV. Comisió d'assessorament</b> .....	25
<b>Títol V. Procediment d'actuació</b> .....	31
<b>Disposició derogatòria</b> .....	38
<b>Disposició final</b> .....	39
<b>ANNEX I. Referència legislativa i normativa tècnica</b> .....	40
<b>ANNEX II. Definicions normatives</b> .....	42
<b>ANNEX III. Formularis</b> .....	49

# Pròleg

Com a rector de la Universitat Politècnica de València, em plau presentar aquesta publicació, que posa de manifest el resultat de l'esforç conjunt que la nostra activitat aporta a la construcció global d'una societat sota el paradigma de la igualtat i la no discriminació.

Els documents que conformen aquesta col·lecció –el *II Pla d'igualtat, el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament i el Protocol d'atenció a la identitat i l'expressió de gènere*– es vinculen al compliment de les metes establides en els Objectius de desenvolupament sostenible, en els quals la igualtat i la no discriminació es contempen des d'una perspectiva transversal, tenint com a eix la dimensió humana com a fonament per a aconseguir la sostenibilitat social.

Contribuir a la transformació social per a aconseguir una societat justa i igualitària en la qual cada persona es veja reconeguda en les seues capacitats, aptituds i competències és la missió de la Universitat Politècnica de València, l'activitat de la qual s'inspira en la igualtat, la justícia, la solidaritat i el pluralisme.

Així mateix, el desenvolupament del coneixement i la recerca, així com la implementació pràctica dels resultats amb caràcter d'innovació tècnica, posicionen la Universitat Politècnica de València en un lloc preeminent entre els seus iguals.

Amb aquesta publicació s'ofereix un instrument que contribueix a la igualtat efectiva de dones i homes a la nostra Universitat. Per això, vull agrair l'exemplar labor que s'hi ha fet, fruit de l'impuls del Vicerectorat

de Responsabilitat Social i Cooperació, a través de la Unitat d'Igualtat de la UPV, i felicitar-los-en.

La Universitat Politècnica de València vetla per assegurar un entorn lliure de qualsevol tipus de discriminació, i la resposta ferma de la UPV davant qualsevol cas d'assetjament ha suposat l'aprovació del *Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere*.

Aquest Protocol preveu la resposta institucional davant aquesta violència patida per la dona, i en menor mesura per l'home, i incorpora expressament la violència que es dirigeix contra l'orientació sexual i contra la lliure determinació de la identitat i l'expressió de gènere.

Francisco J. Mora Mas  
Rector

# Preàmbul

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

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

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

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

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

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

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre qui formula una queixa o denúncia.

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

## Article 5. Drets

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

- a) Al reconeixement de la seua identitat de gènere lliurement manifestada, sense la necessitat de prova psicològica o mèdica.
- b) Al lliure desenvolupament de la personalitat d'acord amb la seua identitat i expressió de gènere.
- c) A ser tractades de conformitat a la seua identitat de gènere en tots els àmbits públics i privats.
- d) Que es respecte i protegisca la seua integritat física i psíquica, així com les seues decisions en relació a la seua identitat i expressió de gènere.
- e) A rebre de la Generalitat una atenció integral i adequada a les seues necessitats mèdiques, psicològiques, jurídiques, educatives, socials, laborals i culturals en referència al desenvolupament de la seua identitat i expressió de gènere.
- f) Que es protegisca l'exercici efectiu de la seua llibertat i a no patir discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere en tots els àmbits de la vida.

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



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

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

La Universitat Politècnica de València declara que:

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

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

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

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

# Títol I

## DISPOSICIONS COMUNS

## Article 1. Objectiu general

Aquest protocol té per objecte:

a) Establir el procediment d'actuació de la UPV en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere.

b) Proporcionar a la comunitat universitària l'instrument adequat per a sol·licitar la intervenció pertinent contra aquest tipus de conductes indesitjables en l'organització.

c) Definir i implementar la seqüència d'actuació per a les diferents persones i entitats de la UPV que es puguen veure involucrades en l'activació d'aquest procediment i els seus límits d'actuació.

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

## Article 2. Objectius específics

Són objectius específics d'aquest protocol:

a) Informar, formar i sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, i oferir pautes per a identificar les dites situacions, prevenir i evitar que es produïsquen.

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

c) Vetlar per la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades i adoptar les mesures que en cada cas pertoquen per a la protecció d'aquestes i aquelles necessàries per a acabar l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures disciplinàries pertinents en el marc legal aplicable.

## Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquest procediment s'aplica a:

a) PAS, PDI i personal d'investigació, sempre que la persona manté una relació jurídica amb la UPV, independentment del règim (laboral o administratiu) a

què es troba adscrita, del caràcter fix o temporal de la relació laboral.

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

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

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

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

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

#### Article 4. Empreses externes

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

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

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

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

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

# Títol II

PRINCIPIS RECTORS I DEFINICIONS

## Article 6. Principis rectors

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

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

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

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

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

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

d) Es garanteix la indemnitat contra represàlies de qui s'acull a aquest procediment i no pot ser objecte d'amenaques, represàlies o coaccions. Aquesta garantia s'estableix igualment respecte a terceres persones que formalment faciliten informació o testifiquen en alguna fase del procediment.

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

f) Totes les persones subjectes a procediments d'intervenció en matèria

d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o assetjament per identitat i/o expressió de gènere disposen d'assessorament i informació.

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

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

Totes les informacions conegudes com a conseqüència de la intervenció en un procediment formal de reclamació en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere queden subjectes al deure de sigil professional i confidencialitat per tot el personal que intervé en el procediment, independentment del seu nivell de participació.

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

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

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

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



## Article 7. Definicions

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

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

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

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

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

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

# Títol III

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

## Article 8. Compromisos

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

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

a) Declarar formalment el rebuig a qualsevol tipus d'assetjament en totes les seues formes i modalitats, independentment de qui siga la persona sol·licitant d'intervenció o qui siga la persona acusada de la dita conducta, ni quina siga la seua situació en l'organització, a més de garantir el dret tant del personal com de l'alumnat a rebre un tracte respectuós i digne.

b) Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tota la seua comunitat.

c) Comprometre's amb el que disposa aquest protocol i la normativa legal que el fonamenta.

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

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

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

Es reconeix el paper de la representació unitària i sindical en la prevenció, denúncia de situacions d'assetjament per raó de sexe, assetjament sexual, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere, la vigilància del compliment de la normativa en matèria funcionarial, laboral i de condicions de treball, tasques de sensibilització i informació, així com en el suport i representació de membres del personal que expressament ho sol·liciten.

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

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

## Article 10. Comunitat universitària UPV

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

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

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

Les persones responsables de cada secció, servei, unitat o àrea han d'observar les mesures necessàries per a preservar l'àmbit relacional delseu entorn professional de qualsevol tipus d'assetjament.

## Article 12. Actuacions de prevenció

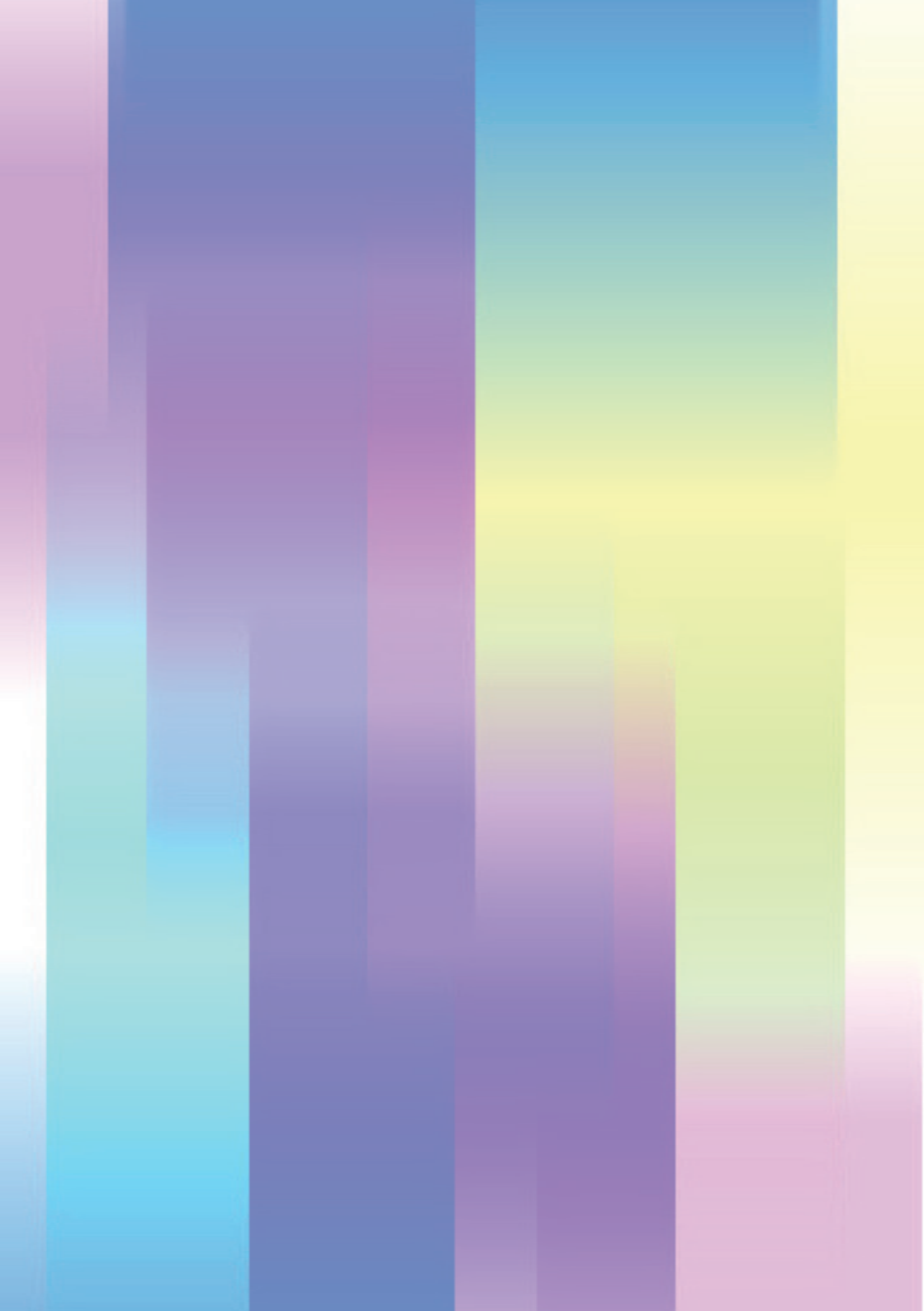
L'organització de la Universitat impulsa actuacions contra l'assetjament, amb l'objecte de prevenir i evitar els comportaments constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i/o expressió de gènere en la seua organització,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

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

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

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

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



# Títol IV

COMISSIÓ D'ASSESSORAMENT



## Article 13. Comissió d'Assessorament

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

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

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

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

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

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

## Article 16. Actuacions de la Comissió d'Assessorament

La Comissió d'Assessorament actua segons els punts següents:

- a) Informa a la part sol·licitant d'intervenció sobre les accions que es realitzaran.
- b) Informa a l'altra part implicada sobre l'obertura de les actuacions i la seua motivació.

Requereix autorització formal de col·laboració voluntària per a realitzar les actuacions pertinents amb la sol·licitud a les parts implicades i als possibles testimonis (Annex IV- Consentiment informat).

c) Sol·licita a les parts implicades que aporten la informació necessària atesa la documentació.

d) Entrevista les parts implicades i els possibles testimonis que poden anar acompanyats d'un representant sindical o d'una altra persona a elecció seua.

e) Realitza les indagacions pertinents sobre les circumstàncies de la situació plantejada.

f) Sol·licita l'informe de professionals experts, interns o externs, atesos els indicis aportats i la complexitat d'aquests.

g) Valora els indicis i els avalua.

## Article 17. Composició de la Comissió d'Assessorament

La Comissió d'Assessorament està composta per:

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

b) Secretari/ària general o persona en qui delega.

c) Representant de la Unitat d'Igualtat.

d) Un representant sindical o el seu suplent per cadascun dels sindicats amb representació.

e) Representant del vicerectorat corresponent quan almenys una de les parts implicades pertany als col·lectius PDI, personal d'investigació, PAS, alumnat.

f) Direcció de RH.

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

a) Persones expertes internes i/o externes elegides i nomenades per la Comissió d'Assessorament.

b) Per acord de la Comissió, la presidència d'aquesta pot invitar representants de les empreses i organitzacions externes que desenvolupen la seua activitat a la Universitat Politècnica de València, per iniciativa pròpia, o a sol·licitud

dels membres de la Comissió.

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

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

## Article 18. Règim de la Comissió d'Assessorament

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

a) Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP) i normativa concordant relativa al funcionament dels òrgans col·legiats.

b) La normativa legal espanyola en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe aplicable.

c) Directives i recomanacions de la Unió Europea en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe aplicables.

d) Les disposicions recollides en aquest protocol.

e) Les normes de funcionament que acorda la Comissió d'Assessorament.

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

## Article 23. Abstenció

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

2. Són motius d'abstenció els següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 24. Recusació

1. En els casos previstos en l'article anterior, es pot promoure recusació pels interessats en qualsevol moment de la tramitació del procediment.
2. La recusació es planteja per escrit en què s'expressa la causa o causes en què es fonamenta.
3. L'endemà el recusat manifesta a l'immediat superior si es dona o no en ell la causa al·legada. En el primer cas, si el superior aprecia la concurrència de la causa de recusació, acorda tot seguit la substitució.
4. Si el recusat nega la causa de recusació, el superior resol en el termini de tres dies, després dels informes i comprovacions previs que considere oportuns.
5. Contra les resolucions adoptades en aquesta matèria no es pot interposar recurs, sense perjudici de la possibilitat d'al·legar la recusació en interposar el recurs que pertoque contra l'acte que posa fi al procediment.

## Article 20. Reglament de la Comissió d'Assessorament

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

# Títol V

## PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

## Article 21. Sol·licitud d'informació

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

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

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

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

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

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

La sol·licitud d'intervenció, motivada i detallada, es presenta per a cursar al Registre General de la UPV o oficines auxiliars de l'EPS de Gandia i

l'EPS d'Alcoi segons model proposat en l'annex I-Sol·licitud de registre de documentació d'aquest procediment.

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

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

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

1. La part sol·licitant està facultada per a ser acompanyada i representada per membre dels òrgans de representació de personal o delegats de prevenció durant totes i cadascuna de les fases del procés. Així mateix, pot indicar suplent pertanyent als dits col·lectius.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Proposta d'incoació d'expedient de període d'informació o actuacions

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

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

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

## Article 27. Esmena de la sol·licitud

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

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

## Article 28. Inadmissió a tràmit

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

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

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

## Article 29. Indicis necessaris i suficients

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

## Article 30. Inversió de la càrrega de la prova

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

## Article 31. Desistiment i investigació

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

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

3. Sobre les actuacions d'indagació s'informa les representacions sindicals.
4. La Comissió d'Assessorament pot, bé per acord d'aquesta o a petició de les parts, sol·licitar l'informe d'experts, interns o externs, atesos els indicis aportats i la complexitat d'aquests.

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

### Article 32. Resolució de la sol·licitud

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

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

2. Rebut l'informe pel vicerector o la vicerectora competent en matèria de polítiques d'igualtat, es trasllada a les parts interessades juntament amb la resolució final adoptada ateses les recomanacions emeses en el dit informe de la Comissió d'Assessorament.

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

### Article 33. Terminis i termes

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

# DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

# DISPOSICIÓ FINAL

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

# ANNEX I

## REFERÈNCIA LEGISLATIVA I NORMATIVA TÈCNICA

### Referència legislativa

- Recomanació de la Comissió de 27 de novembre de 1991 relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball
- Instrument de ratificació del conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, fet a Estambul el dia 11 de maig de 2011
- Recomanació CM/Rec(2010) 5 del Comitè de Ministres als estats membres sobre les mesures per a combatre la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere (Adoptada pel Comitè de Ministres el 31 de març de 2010 en la 1081 Reunió de Delegats dels Ministres)
- Principis de Yogyakarta (YP+10, 2017), en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010), i les indicacions de la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana
- Constitució espanyola
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre. Codi penal (art. 184)
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del



dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana

- Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social
- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
- Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Règim Disciplinari dels Funcionaris de l'Administració de l'Estat
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP)

### Normativa tècnica

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

# ANNEX II

## DEFINICIONS NORMATIVES

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

### Assetjament discriminatori

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

### Assetjament per raó de sexe

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

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

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

### Assetjament sexual

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que té el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra

la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.1 LOIEDH.)

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

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

### Article 511

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

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

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

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

### Delicte d'assetjament sexual

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

### Article 184. De l'assetjament sexual

1. Qui sol·licita favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en

l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoca a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, es castiga, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a deu mesos.

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

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

## Discriminació

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

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

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

### Discriminació directa per raó de sexe

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

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

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

## Discriminació indirecta per raó de sexe

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

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

## Discriminació múltiple

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

## Discriminació per associació

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

## Discriminació per error

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

## Indemnitat contra represàlies

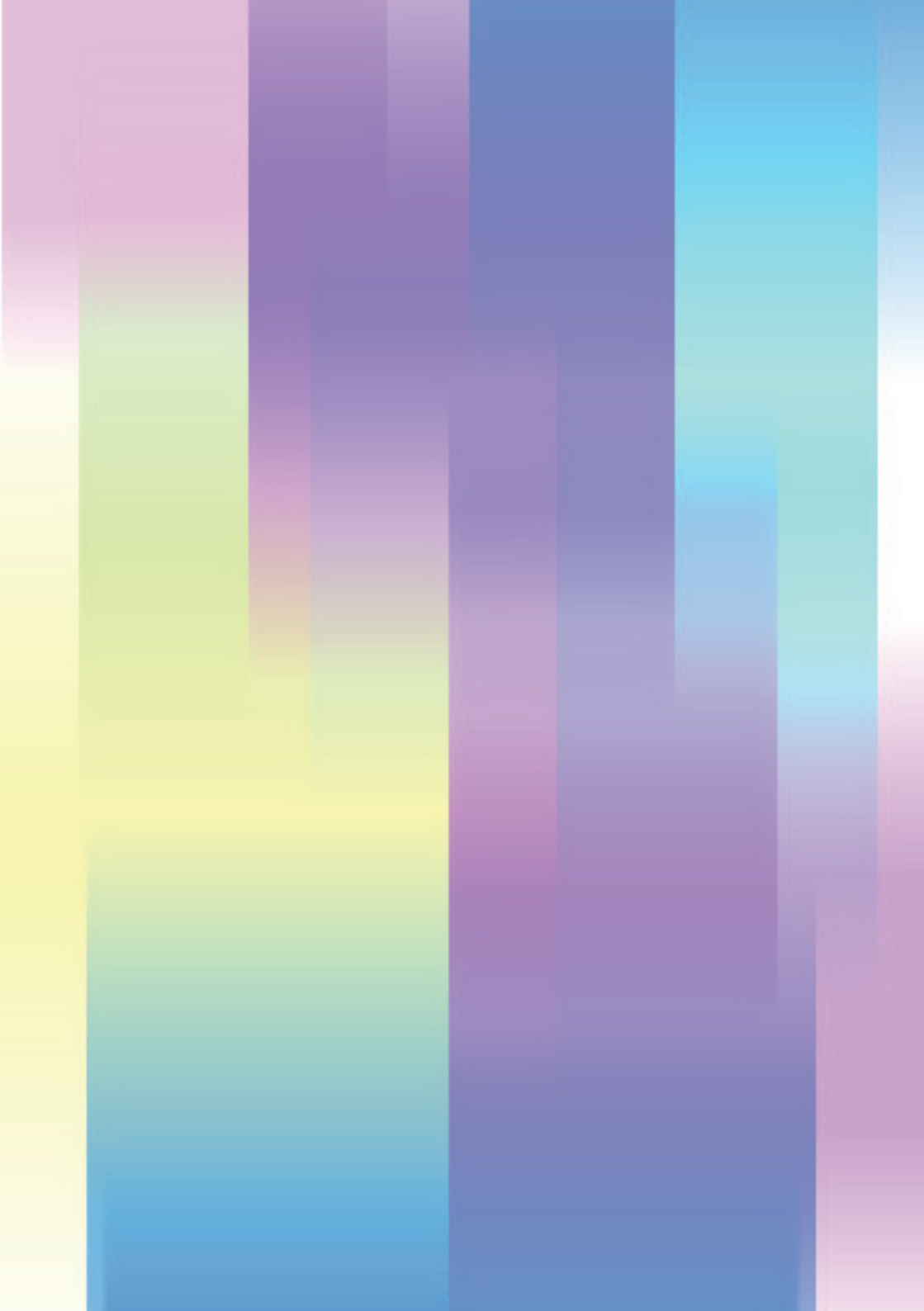
També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per part seua de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment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

## Represàlia discriminatòria

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

## Victimització secundària

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



# Annex III

FORMULARIS



# SOL·LICITUD DE REGISTRE DE DOCUMENTACIÓ

## Dades personals:

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

## Sol·licite:

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

..... , ..... de ..... de .....

Signatura,

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

# ATORGAMENT DE REPRESENTACIÓ SINDICAL EN PROCESSOS D'INTERVENCIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Sr./Sra....., amb DNI núm.....

## **AUTORITZE**

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

Titular: Sr./Sra....., amb DNI núm.....  
Suplent: Sr./Sra....., amb DNI núm.....

## **ACCEPTACIÓ**

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

Signatura (el/la titular)                      Signatura (el/la suplent)                      Signatura (representat/ada)

....., ..... de ..... de .....

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

# DESESTIMACIÓ DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Codi de cas: núm./ any

## Núm. de registre d'entrada

### Desestimació de la sol·licitud d'intervenció

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

### Motius per a la desestimació

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

### Actuacions a portar a cap

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

....., ..... de ..... de .....

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

# DOCUMENT DE CONSENTIMENT AMB INFORME PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.\*

Sr./Sra....., amb DNI núm.....

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

## De la mateixa manera, expresse

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

....., ..... de ..... de .....

Signatura (part interessada)

\* Introduir al sobre de sol·licitud d'intervenció

# DESISTIMENT DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ CONTRA SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I ASSETJAMENT PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Ref. exp.: Núm./Tipus/Any

Sr./Sra.....,

consten en l'expedient damunt referenciat,

## **EXPOSE**

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

En virtut d'això,

## **SOL·LICITE**

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

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

EL/LA SOL·LICITANT

Signatura,

Comunicació periòdica a la Comissió d'Igualtat

Relació de casos:

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

....., ..... de ..... de .....

*Signatura (President/a Comissió d'Assessorament)*

