



Normativa de convivencia universitaria y de régimen disciplinario de la Universitat Politècnica de València

Aprobada por Consejo de Gobierno de 2 de febrero de 2023

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo
- Artículo 3. Ámbito de aplicación espacial
- Artículo 4. Definiciones

TÍTULO I. Normas de convivencia

CAPÍTULO I. Principios inspiradores

- Artículo 5. Principios inspiradores

CAPÍTULO II. Derechos y deberes del estudiantado

- Artículo 6. Derechos del estudiantado
- Artículo 7. Deberes del estudiantado
- Artículo 8. De las buenas prácticas de convivencia en actividades docentes
- Artículo 9. De las buenas prácticas de honestidad académica

CAPÍTULO III. Derechos y deberes del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios

- Artículo 10. Derechos y deberes del Personal Docente e Investigador
- Artículo 11. Derechos y deberes del Personal de Administración y Servicios
- Artículo 12. Código de conducta de las terceras personas que se relacionen con la comunidad universitaria



TÍTULO II. Órganos responsables de la convivencia universitaria

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 13. Órganos de gobierno de la Universitat Politècnica de València para la convivencia

CAPÍTULO II. De la defensoría universitaria y la Comisión de Convivencia

Sección 1ª. De la Defensoría Universitaria

Artículo 14. Defensoría Universitaria en el ámbito de la convivencia

Sección 2ª. De la Comisión de Convivencia

Artículo 15. Comisión de Convivencia

Artículo 16. Composición, procedimiento de selección, nombramiento y mandato

Artículo 17. Funcionamiento

TÍTULO III. Infracciones y sanciones

Artículo 18. Responsabilidad disciplinaria

Artículo 19. Faltas disciplinarias

Artículo 20. Faltas muy graves

Artículo 21. Faltas graves

Artículo 22. Faltas leves

Artículo 23. Sanciones

Artículo 24. Medidas sustitutivas de la sanción

TÍTULO IV. Procedimientos en materia de conflictos de convivencia

Artículo 25. Procedimientos en materia de conflicto de convivencia

CAPÍTULO I. Procedimiento disciplinario

Artículo 26. Procedimiento disciplinario

CAPÍTULO II. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos.

Sección 1ª. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Defensoría Universitaria.

Artículo 27. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Defensoría Universitaria.



Sección 2ª. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Comisión de Convivencia

Artículo 28. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Comisión de Convivencia

Artículo 29. Inicio y tramitación

Artículo 30. Resolución

Artículo 31. Ejecución de los acuerdos alcanzados ante la Comisión de Convivencia

TÍTULO V. Medidas de prevención y garantía

Artículo 32. Medidas urgentes para el mantenimiento y restablecimiento de la convivencia

Artículo 33. Especialidades en caso de incumplimiento de las normas relativas a las buenas prácticas de honestidad académica

Artículo 34. Medidas de prevención

Artículo 35. Registro de Convivencia

Disposición adicional primera. En materia de igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional segunda. En materia de acoso laboral

Disposición transitoria única. Registro de integridad académica

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Disposición final única. Entrada en vigor

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

Anexo II. Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (mobbing)



El artículo 27.2 de la Constitución Española, al regular en términos generales el derecho fundamental a la educación, expresamente se refiere a los principios democráticos de convivencia como inspiradores del pleno desarrollo de la personalidad en el ámbito educativo.

Adicionalmente, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se recogen los derechos y deberes de los estudiantes, los cuales han sido desarrollados por el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Como consecuencia de ello, y para superar la normativa preconstitucional que aún se encontraba vigente - Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los Centros oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica, dependientes del Ministerio de Educación Nacional - , la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria entró en vigor el 25 de febrero de 2022 renovando toda una serie de cuestiones trascendentes en la vida universitaria, inspirándose para ello en el principio de la convivencia universitaria y el interés por la salvaguarda del respeto, la paz, la tolerancia y la igualdad. En esta norma se establecieron las bases de la nueva regulación aplicable y en ella se concedía el plazo de 1 año a las universidades españolas para la adaptación de la normativa propia, así como para la aprobación de unas Normas de Convivencia acordes con este espíritu y finalidad.

Así, la Universitat Politècnica de València en cumplimiento de esta obligación legal, a través de su propia Normativa de Convivencia, procede a dotarse de un sistema integral de protección y garantía de la convivencia en las que, además de la regulación de la Comisión de Convivencia y de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos exigidos por la ley, refunde la Normativa de Integridad Académica del Alumnado de la Universitat Politècnica de Valencia, aprobada por el Consejo de Gobierno de 28 de mayo de 2020 que hasta ahora se encontraba vigente y que, en su contenido estaba totalmente en sintonía con esta nueva norma estatal. Esta regulación se apoya, además, en los Criterios comunes adoptados por las universidades públicas valencianas para el desarrollo de sus normas de convivencia, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de València de 22 de diciembre de 2022.

Este texto reglamentario será de aplicación a toda la comunidad universitaria, con excepción del Título III y el Capítulo I del Título IV que tan solo serán aplicables al colectivo del estudiantado, al regular el procedimiento disciplinario y las infracciones y sanciones relativos a éste.

La presente Normativa se estructura en un título preliminar y cinco títulos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y una disposición final.

Por otro lado, esta normativa regula por primera vez la Comisión de Convivencia, órgano colegiado con competencia en toda la Universitat Politècnica de València para, a través de mecanismos alternativos de resolución de conflictos basados en los principios de la mediación, resolver los conflictos de convivencia que puedan surgir en ella, en los términos previstos en la presente normativa.



Como ya se ha señalado, y en relación con el procedimiento disciplinario, se determinan las infracciones en que puede incurrir el estudiantado y las sanciones que les pueden ser impuestas. Esta regulación, idéntica a la establecida en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, se introduce a los efectos de que cualquier persona de la comunidad universitaria pueda tener un conocimiento claro de las normas aplicables.

Asimismo se introducen particularidades clarificadoras del procedimiento interno a seguir en el ámbito del procedimiento disciplinario, así como se concreta la tramitación que deberá seguirse ante la Comisión de Convivencia, poniendo en práctica la autonomía que en este sentido se otorga por la norma que se desarrolla.

En último lugar se introducen los mecanismos preventivos primarios y secundarios exigidos por la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria adaptando, en este sentido, el Registro de Integridad Académica que venía gestionándose en la Universitat Politècnica de València, y que pasa a denominarse Registro de Convivencia. Entre estos mecanismos preventivos, se recogen en las Disposiciones Adicionales el 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 el Consejo de Gobierno de 4 de octubre de 2018 y el Procedimiento de actuaciones ante situaciones de conflicto personal y acoso laboral (mobbing) aprobado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014.

En la tramitación de esta normativa se ha tenido en cuenta la participación de toda la comunidad universitaria, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria mediante la constitución de una comisión redactora con participación equitativa y paritaria de la comunidad universitaria, así como a través de la apertura del correspondiente trámite de información pública de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Esta normativa se dicta al amparo de la habilitación prevista en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y con pleno respeto a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud de ello, DISPONGO,



TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

1. La presente normativa tiene por objeto regular las normas de convivencia que regirán para toda la comunidad universitaria.

2. Asimismo tiene por objeto establecer el régimen disciplinario del estudiantado de la Universitat Politècnica de València en desarrollo del Título II de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo

Lo dispuesto en esta normativa será de aplicación a la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la Universitat Politècnica de València, con las siguientes particularidades:

- a) El Título preliminar, Título I, Título II, Capítulo II del Título IV y el Título V serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios.
- b) El Título III y el Capítulo I del Título IV serán de aplicación exclusiva para el estudiantado, quedando excluido el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, cuyo régimen disciplinario se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

Artículo 3. Ámbito de aplicación espacial

1. Lo dispuesto en esta normativa se aplicará siempre que la infracción se haya producido en cualquier dependencia, física o virtual, de la Universitat Politècnica de València.

2. También se podrá aplicar en caso de que el hecho se produzca por razón de la relación entre personas de la comunidad universitaria dentro o fuera de las instalaciones de la universidad, siempre que la relación se fundamente en labores propias del ejercicio de la actividad docente, discente, universitaria, investigadora o profesional y quebrante la convivencia universitaria o repercuta en ella.

3. Se deberá cumplir esta normativa tanto en los lugares en los que se pueda desarrollar el servicio público propio de la Universitat Politècnica de València, como en los lugares de prácticas, de visitas y otros similares, en tanto resulten aplicables.



Artículo 4. Definiciones

1. A los efectos de esta normativa el término “estudiantado” comprenderá a cualquier estudiante en cualquier modalidad de matrícula, incluida la de movilidad.
2. A los efectos de esta normativa se entenderá por mecanismo alternativo de resolución de conflictos cualquier medio basado en los principios de la mediación y que permita resolver el conflicto de manera satisfactoria para ambas partes.
3. A los efectos de esta normativa se entenderá por docente toda persona que, en el ejercicio de sus funciones, expone o dirige una actividad académica.
4. A los efectos de esta normativa se entiende por conflicto de convivencia interpersonal aquel que se plantea entre integrantes de la comunidad universitaria sin que llegue a ser constitutivo de infracción.
5. A los efectos de esta normativa se entiende por conflicto de convivencia constitutivo de infracción aquél en el que la persona infractora forma parte del estudiantado y que se produce por la infracción de la normativa de convivencia tipificada en el Título III.

TÍTULO I. NORMAS DE CONVIVENCIA

CAPÍTULO I.

Principios inspiradores

Artículo 5. Principios inspiradores

La convivencia universitaria se inspira en los siguientes principios:

- a) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;
- b) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables;
- c) La eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica y la igualdad en la formación del estudiantado;
- e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la universidad de acuerdo con su función de servicio público;
- f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza virtual;
- g) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.



CAPÍTULO II.

Derechos y deberes del estudiantado

Artículo 6. Derechos del estudiantado

El estudiantado ostenta, además de los derechos que la legislación estatal, autonómica y los Estatutos de la Universitat Politècnica de València le concede, los siguientes derechos:

- a) A ser formado en la normativa de convivencia universitaria.
- b) A ser respetado por la comunidad universitaria, así como por el personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad.
- c) A no sufrir discriminación en ninguna de las actividades universitarias en las que participe.
- d) A acceder, transitar y utilizar las instalaciones conforme a las normas generales y las específicas que se aprueben.
- e) A conocer y disponer de las condiciones de seguridad y salud legalmente exigibles, en las aulas y laboratorios, así como en el desarrollo de las prácticas.
- f) A participar en las actividades docentes que les correspondan de acuerdo a su matrícula.
- g) A una evaluación objetiva de su rendimiento académico, con garantías de equidad, objetividad y justicia, de acuerdo con el nivel de enseñanza impartida.
- h) A conocer y que se le aplique correctamente cualquier clase de normativa académica vigente en la Universitat Politècnica de València.

Artículo 7. Deberes del estudiantado

El estudiantado tiene, además de las obligaciones que le impone la legislación estatal, autonómica y los Estatutos de la Universitat Politècnica de València, los siguientes deberes:

- a) Conocer y cumplir la legislación vigente, los Estatutos de la Universitat Politècnica de València y el resto de la normativa aplicable.
- b) Respetar al resto de la comunidad universitaria, así como al personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios a la universidad.
Este deber de respeto deberá mostrarse en todas las actividades universitarias, incluidas las comunicaciones electrónicas en redes sociales o en cualquier otro medio, y en cualquier actividad docente, académica, cultural o de otro tipo que se organice, y en cualquier caso, en cualquier espacio de la universidad. Asimismo, este deber incluye el respeto de los actos académicos y de sus participantes, sin menoscabo de su libre ejercicio de expresión y manifestación.
- c) Respetar al resto de la comunidad universitaria en la realización de las actividades evaluadoras, especialmente en concurrir en condiciones de igualdad con el resto del estudiantado.



- d) Promover activamente la no discriminación, por razón de sexo, lengua, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, e identidad de género, diversidad funcional o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) Respetar el patrimonio de la Universitat Politècnica de València, esto incluye su nombre, símbolos y emblemas o los de sus órganos, Centros, Escuelas y cualesquiera otros semejantes.
- f) Respetar la imagen, el prestigio y el buen nombre de la universidad, así como de las actividades que le son propias.
- g) Contribuir al mantenimiento de un entorno limpio. Esta obligación incluirá el deber de evitar que se ensucie o deteriore el entorno, así como la obligación de hacer un uso correcto de sus instalaciones, bienes y servicios, y los de las entidades colaboradoras de la universidad.
- h) Acceder, transitar y utilizar las instalaciones conforme a las normas generales y las específicas que se aprueben.
- i) Cumplir la normativa aplicable en materia de seguridad y salud en las aulas, laboratorios y en el desarrollo de las prácticas, así como en entornos de investigación.
- j) Participar en las actividades docentes que le corresponden de acuerdo con su matrícula y se expliciten en las guías docentes aplicables.
- k) Abstenerse de participar en concepto de autoría, coautoría, cooperación o inducción en actos u omisiones que afecten a la convivencia universitaria, ostenten estos o no el carácter de infracción reguladas en este reglamento, y especialmente en los actos de evaluación, en los trabajos académicos o en documentos oficiales.

Artículo 8. De las buenas prácticas de convivencia en actividades docentes

Durante el transcurso de la actividad docente y evaluadora, las personas docentes velarán por el cumplimiento de las normativas y guías docentes que resulten de aplicación, debiendo el estudiantado:

- a) Guardar la debida puntualidad al inicio y fin de la actividad para garantizar su normal desarrollo.
- b) Acreditar su identidad cuando sea requerido por la persona docente mediante exhibición de documento expedido por la autoridad competente y que permita acreditar su identidad y/o tarjeta universitaria con idénticos fines.
- c) Mantener una actitud que permita el normal desarrollo de la actividad, atendiendo a las indicaciones de la persona docente.
- d) Abstenerse de realizar fotografías, grabaciones de audio o video durante las actividades docentes o de evaluación, salvo consentimiento expreso de la persona docente de la actividad y de quienes puedan ser objeto de la fotografía o grabación.
- e) Abstenerse de utilizar dispositivos electrónicos como ordenadores, tabletas, teléfonos móviles y cualquier otro similar durante las actividades docentes y de evaluación, salvo consentimiento del responsable de la actividad.



Artículo 9. De las buenas prácticas de honestidad académica

Se considerará contrario a la honestidad académica y por ello a la convivencia universitaria todo comportamiento dirigido a obtener una ventaja injusta en los procesos de evaluación respecto del resto del estudiantado. Entre otros, y sin perjuicio de que puedan dar lugar a responsabilidad civil, administrativa y/o penal, que en cada caso proceda, se considerarán contrarios a la honestidad académica, los siguientes:

- a) La suplantación de identidad.
- b) La utilización o posesión de información a su alcance en cualquier soporte o de materiales no autorizados durante los actos de evaluación.
- c) En los actos de evaluación en los que no esté autorizada, la comunicación oral o escrita entre estudiantes, participen o no en el acto de evaluación o con terceras personas ajenas a la universidad. Igualmente se considera contrario a la honestidad académica la transmisión o recepción de información por cualquier medio durante la realización de los actos de evaluación en los que no esté autorizada.
- d) La actividad dirigida a la obtención o utilización ilícita del contenido de actos de evaluación con carácter previo a su celebración, siendo deber del estudiantado comunicar a las personas docentes la recepción de este contenido, aun cuando tenga conocimiento de ello con carácter posterior a la realización del acto de evaluación. En esta comunicación no tendrá obligación de identificar la procedencia de la información.
- e) La utilización como propios, en cualquier ejercicio académico, de contenidos, palabras o ideas que no sean de producción propia.
- f) La comisión de actos de fraude académico. Se entenderá como fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.

CAPÍTULO III.

Derechos y deberes del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios

Artículo 10. Derechos y deberes del Personal Docente e Investigador

1. Las personas docentes tienen el derecho a ser formadas en el ámbito de la convivencia universitaria, en concreto respecto de la normativa aplicable y los procedimientos a seguir para su salvaguarda, en tanto que son garantes de la misma.
2. Las personas docentes tienen, además de las obligaciones que les son propias de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de su régimen propio, el deber de:



- a) Formarse en el ámbito de la convivencia universitaria.
- b) Respetar la imagen, el prestigio y el buen nombre de la universidad, así como de las actividades que le son propias.
- c) Velar por el cumplimiento de la normativa y guías docentes que resulten de aplicación.
- d) Velar por el cumplimiento de las condiciones de realización de los actos de evaluación, para garantizar su desarrollo en condiciones de igualdad y respeto a la legalidad. En particular, velará porque no se utilicen medios y no se desarrollen actos fraudulentos que vulneren el carácter individual de aquellas pruebas que así lo requieran.
- e) Desarrollar sus labores docentes y evaluadoras atendiendo a los principios de equidad, transparencia, respeto y el resto de principios inspiradores de esta normativa.

Artículo 11. Derechos y deberes del Personal de Administración y Servicios

1. El Personal de Administración y Servicios tendrá los derechos y deberes que le reconoce la normativa reguladora de la relación de servicios que mantenga con la universidad.
2. Asimismo, tendrá el derecho y el deber de formarse en materia de convivencia universitaria, debiendo velar y colaborar por el cumplimiento de esta normativa.

Artículo 12. Código de conducta de las terceras personas que se relacionen con la comunidad universitaria

Las personas físicas o jurídicas que, sin formar parte de la comunidad universitaria, se relacionen con ella deberán respetar y cumplir las normas de convivencia recogidas en esta normativa en su ámbito de relación con la universidad.

TÍTULO II.

ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA CONVIVENCIA UNIVERSITARIA

CAPÍTULO I.

Disposiciones generales

Artículo 13. Órganos de gobierno de la Universitat Politècnica de València para la convivencia

1. El Rector o la Rectora, como máxima autoridad de la Universitat Politècnica de València, velará por el estricto cumplimiento de la Normativa de convivencia, siendo además el órgano sancionador en los casos en que así lo establezca la normativa aplicable.



2. El Vicerrectorado con competencia en el ámbito del estudiantado y el Vicerrectorado con competencia en el ámbito de igualdad y diversidad deberán integrar entre sus fines y objetivos el cuidado, protección y la salvaguarda de la normativa de convivencia universitaria, y promoverán la formación de la comunidad universitaria en este ámbito.

3. La Secretaría General será la receptora de las denuncias y comunicaciones de aquellas situaciones de conflicto de convivencia que surjan en el ámbito descrito en los artículos 2 y 3 de este reglamento, sin perjuicio de las funciones de recepción de denuncias atribuidas a la Defensoría universitaria por la normativa vigente.

La Secretaría General tramitará las informaciones previas y/o reservadas en el ámbito de los conflictos de convivencia constitutivos de infracción. De igual modo corresponderá a la Secretaría General la instrucción de los procedimientos disciplinarios.

4. Los restantes órganos integrantes del gobierno de la Universitat Politècnica de València, de sus campus, centros, departamentos, institutos universitarios y servicios están implicados en la garantía del estricto cumplimiento de la normativa de convivencia universitaria.

CAPÍTULO II.

De la Defensoría Universitaria y la Comisión de Convivencia

Sección 1ª

De la Defensoría Universitaria

Artículo 14. Defensoría Universitaria en el ámbito de la convivencia

La persona titular de la defensoría universitaria ostenta las funciones que la legislación expresamente le atribuye y que han sido desarrolladas por la Universitat Politècnica de València.

Sección 2ª

De la Comisión de Convivencia

Artículo 15. Comisión de Convivencia

La Comisión de Convivencia de la Universitat Politècnica de València es el órgano colegiado en el que consta representada toda la comunidad universitaria y al que le corresponde velar y fomentar la cultura del respeto y la paz y el establecimiento de la corresponsabilidad y la convivencia universitaria a través de las funciones que se le atribuyen.



La composición y el ámbito de actuación de la Comisión de Convivencia, sin perjuicio de las funciones que se le atribuyen a la Defensoría Universitaria, serán las determinadas en el Acuerdo de constitución y ámbito de actuación de las Comisiones de Carácter General de la Universitat Politècnica de València aprobado por el Consejo de Gobierno.

Artículo 16. Composición, procedimiento de selección, nombramiento y mandato

1. En la Comisión de Convivencia deberá quedar representada la comunidad universitaria en su conjunto, respetando el principio de paridad en su composición, siendo que en todo caso las personas de cada sexo no sean menos del cuarenta por ciento del total.
2. En caso de vacante, ausencia o enfermedad de una de las personas integrantes de la Comisión de Convivencia, el Rector o la Rectora propondrá al Consejo de Gobierno el nombramiento de otra persona integrante del mismo sector que la persona sustituida. En el caso del estudiantado, previamente la propuesta será realizada por la Delegación de Alumnos y Alumnas de la Universitat Politècnica de València al Rector o la Rectora. En este caso su nombramiento será por el tiempo que restara por cumplir a la persona sustituida.
3. Las personas integrantes de la Comisión de Convivencia asumirán el compromiso de formarse en materias de convivencia universitaria o materias afines, y quedarán sometidas al régimen de abstenciones y recusaciones de la normativa general.

Adicionalmente, quienes sean miembros de la Comisión de Convivencia no podrán ser designados instructores o instructoras de los procedimientos disciplinarios del estudiantado.

4. El mandato de las personas integrantes de la Comisión de Convivencia tendrá una duración de 4 años, salvo para la fracción correspondiente al estudiantado que será renovada cada 2 años.
5. Una vez terminado su mandato, quienes sean miembros de la Comisión seguirán en funciones hasta que se produzca su renovación.

Artículo 17. Funcionamiento

1. La Comisión de Convivencia podrá actuar en Pleno o en subcomisiones, siempre y cuando en estas últimas se respeten, en la medida de lo posible, los criterios de paridad y de representación de la comunidad universitaria.
2. En la primera reunión constitutiva, la Comisión de Convivencia aprobará sus propias normas de funcionamiento.
3. La persona que presida la Comisión de Convivencia designará, de entre sus miembros, a la persona que le sustituya en caso de ausencia, vacante o enfermedad.



4. La Comisión de Convivencia actuará, con carácter general a través de sus subcomisiones, y únicamente actuará en Pleno cuando el asunto sea considerado de especial gravedad o complejidad. El Pleno también podrá reunirse para establecer criterios comunes de actuación de las distintas subcomisiones. A la persona que ocupe la Presidencia le corresponderá presidir las sesiones del Pleno.

5. Quienes sean miembros de la Comisión de Convivencia deberán observar el deber de sigilo respecto de cualquiera de las actuaciones previstas en este reglamento. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato.

6. El Pleno y las subcomisiones podrán ser asistidas, con voz pero sin voto, mediante la asesoría de especialistas en el área objeto del conflicto de convivencia, que en todo caso quedará sometido a deberes de confidencialidad.

TÍTULO III.

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 18. Responsabilidad disciplinaria

Serán responsables de las faltas tipificadas en este Título las personas pertenecientes al estudiantado.

Asimismo, será responsable el estudiantado que colaborara en la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave, siendo que incurrirán en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 19. Faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del estudiantado de la Universitat Politècnica de València se calificarán como muy graves, graves y leves.

Artículo 20. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.
- b) Acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- c) Acosar sexualmente o por razón de sexo.
- d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sustraer o destruir documentos académicos, o utilizar documentos falsos ante la universidad.



- f) Destruir y deteriorar de manera irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la universidad.
- g) Plagiar total o parcialmente una obra, o cometer fraude académico en la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, el Trabajo de Fin de Máster o la Tesis Doctoral.
- h) Incumplir las normas de salud pública establecidas para los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, poniendo en riesgo a la comunidad universitaria.
- i) Suplantar a un miembro de la comunidad universitaria en su labor propia o prestar el consentimiento para ser suplantado, en relación con las actividades universitarias.
- j) Impedir el desarrollo de los procesos electorales de la universidad.
- k) Haber sido condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso que suponga la afectación de un bien jurídico distinto, cometido en los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, o relacionado con la actividad académica de la universidad.

Artículo 21. Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- a) Apoderarse indebidamente del contenido de pruebas, exámenes o controles de conocimiento.
- b) Deteriorar gravemente los bienes catalogados del patrimonio histórico y cultural de la universidad.
- c) Impedir la celebración de actividades universitarias de docencia, investigación o transferencia del conocimiento, sin perjuicio del respeto a la libertad de expresión.
- d) Cometer fraude académico, definido éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.f) de esta normativa.
- e) Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades universitarias sujetas a derechos de propiedad intelectual.
- f) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por los centros universitarios y sus instalaciones y servicios.
- g) Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la universidad.

Artículo 22. Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- a) Acceder a instalaciones universitarias a las que no se tenga autorizado el acceso.
- b) Utilizar los servicios universitarios incumpliendo los requisitos establecidos de general conocimiento.
Todas aquellas acciones que impidan el normal desarrollo de la actividad universitaria, sea docente, discente, investigadora o profesional y supongan un quebranto leve de la convivencia en el ámbito de relación entre personas de la comunidad universitaria, se entenderá que vulneran el deber de utilizar los servicios universitarios cumpliendo los requisitos básicos de respeto, educación y buena convivencia, de general conocimiento.
- c) Realizar actos que deterioren los bienes del patrimonio de la universidad.



Artículo 23. Sanciones

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:

- a) Expulsión de dos meses hasta tres años. La sanción con expulsión deberá constar en el expediente académico hasta su total cumplimiento.
- b) Pérdida parcial de derechos de matrícula, durante un curso o semestre académico.

2. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas graves:

- a) Expulsión de hasta un mes de la Universitat Politècnica de València. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación final y de matriculación.
- b) Pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el semestre académico en el que se comete la falta y respecto de la asignatura en la que se hubiera cometido.
La pérdida de derechos de matrícula no podrá afectar a los derechos relativos a las becas en los términos previstos en su normativa de desarrollo.

3. La amonestación privada es la sanción aplicable por la comisión de faltas leves.

4. En relación con las infracciones muy graves, las sanciones en materia de plagio o fraude académico serán proporcionales al nivel académico que se corresponde con los trabajos de Fin de Grado, Fin de Máster y Tesis doctoral, siendo más graves cuanto mayor sea el nivel académico que se obtiene con su presentación y superación.

5. Cuando se trate de las sanciones aplicables por la comisión de una falta grave, el órgano sancionador podrá proponer una medida sustitutiva de carácter educativo o recuperador.

6. Las sanciones serán graduables en los términos que se indican en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Artículo 24. Medidas sustitutivas de la sanción

En el caso de faltas graves y cuando concurren las circunstancias previstas para ello en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, se podrá sustituir la sanción por otras medidas de carácter educativo y recuperador que podrán consistir en la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria y de relaciones institucionales o similares.



TÍTULO IV.

PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

Artículo 25. Procedimientos en materia de conflictos de convivencia

1. En caso de que se produzca un conflicto de convivencia este puede ser de dos tipos:
 - a) Conflictos de convivencia interpersonales.
 - b) Conflictos de convivencia constitutivos de infracción.
2. Los conflictos de convivencia interpersonales se podrán presentar ante la Defensoría Universitaria por la persona solicitante para su tramitación.
3. Los conflictos de convivencia constitutivos de infracción podrán ser conocidos por la Comisión de Convivencia.
4. Los conflictos de convivencia constitutivos de infracción podrán resolverse a través de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y, en su defecto, a través del procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO I.

Procedimiento disciplinario

Artículo 26. Procedimiento disciplinario

1. El procedimiento disciplinario se registrará por los principios y las fases establecidas en la legislación estatal, y en su caso autonómica, que lo regule.
2. En el ámbito de la Universitat Politècnica de València, en caso de que este procedimiento se inicie mediante denuncia, la misma se podrá dirigir a la Dirección o Decanato de la Estructura Responsable del Título a la que se encuentre adscrito el o la estudiante que cometió la falta.

La Dirección o Decanato de la Estructura Responsable del Título o persona designada por ellas será la responsable de dar traslado de la denuncia a la Secretaría General, recibir las comunicaciones derivadas del resultado de la instrucción del procedimiento disciplinario, decidir si procede o no el uso de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos basados en principios de mediación, así como recibir las comunicaciones derivadas de estos últimos.

3. En última instancia, si concurriera cualquier circunstancia que impidiera o dificultare conocer la Estructura Responsable del Título de adscripción del o de la estudiante, se remitirá la denuncia directamente a la Secretaría General.



4. La instrucción del procedimiento disciplinario corresponderá al servicio que tenga atribuidas estas competencias en materia de instrucción.
5. El instructor o la instructora deberá, con carácter previo a la notificación del pliego de cargos, comunicar a las partes del procedimiento la posibilidad que tienen de acudir al procedimiento alternativo de resolución de conflictos regulado en el Capítulo II del Título IV de esta normativa.
6. El plazo máximo para la resolución de los procedimientos disciplinarios será de seis meses desde el inicio de los mismos.
7. A los efectos del fraude académico la Jefatura de Estudios o cargo designado por la Dirección o Decanato de la Estructura Responsable del Título representará a la parte interesada frente a la que se produjeron los hechos.

CAPÍTULO II.

Procedimiento alternativo de resolución de conflictos

Sección 1ª.

Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Defensoría Universitaria

Artículo 27. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Defensoría Universitaria

En aquellos casos en los que intervenga la Defensoría Universitaria en la resolución de conflictos interpersonales, se seguirá el procedimiento establecido en su regulación propia.

Sección 2ª.

Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Comisión de Convivencia

Artículo 28. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos ante la Comisión de Convivencia

1. En aquellos casos en los que intervenga la Comisión de Convivencia, ésta deberá abrir un expediente en el que conservará e incorporará toda la documentación relativa al mismo.
2. El procedimiento deberá regirse por los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

Artículo 29. Inicio y tramitación

1. Cuando el instructor o la instructora haya finalizado la instrucción y siempre que las partes convengan en ello, el órgano instructor deberá remitir el expediente a la Comisión de Convivencia en el plazo máximo de diez días desde que tuviere noticias de la voluntad de sumisión a procedimiento alternativo de resolución de conflictos.



2. La Comisión de Convivencia, en el plazo de 10 días desde la recepción del expediente, y tras la realización de las comprobaciones oportunas, adoptará alguna de las siguientes decisiones:

- a) La procedencia de la tramitación del procedimiento alternativo.
- b) La devolución del expediente a la persona instructora para la continuación del procedimiento disciplinario.

La resolución por la que se declare la procedencia de la tramitación del procedimiento alternativo será notificada a las partes y a la persona u órgano instructor y suspenderá la tramitación del procedimiento disciplinario, con las consecuencias legales que de ello se derive.

3. La Comisión de Convivencia en pleno, en su caso, designará a la persona u órgano más idóneo para llevar a cabo el procedimiento alternativo.

Se dará audiencia a las posibles partes implicadas y, fundamentándose en los principios indicados, se intentará llegar a un acuerdo que permita, por un lado, reparar el daño ocasionado en la medida de lo posible y por otro, satisfacer los intereses de las personas perjudicadas, dando la oportunidad de rectificar por parte de los infractores.

Artículo 30. Resolución

1. Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento alternativo de resolución de conflictos, la persona u órgano instructor archivará el expediente, de haberse iniciado éste; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario.

2. Este acuerdo se formalizará por escrito y será firmado por ambas partes, conservando cada una de ellas un ejemplar del mismo, con el visto bueno de la persona u órgano actuante en el procedimiento alternativo.

Tal acuerdo será registrado por la Comisión de Convivencia, en el Registro de convivencia y se comunicará a la persona instructora u órgano instructor para que proceda al archivo del expediente disciplinario.

3. El acuerdo alcanzado por las partes tendrá carácter confidencial.

4. Dicho acuerdo podrá incluir la realización de alguna medida sustitutiva de la eventual sanción, cuando sea posible. En tales casos, dicha medida será notificada por la persona u órgano actuante en el procedimiento alternativo, a los órganos competentes para llevar a cabo la misma y nunca podrá consistir en una actividad laboral que se realice de manera independiente por el estudiantado, debiendo estar bajo la supervisión de alguna persona de la comunidad universitaria, sin que en ningún caso pueda tener valor curricular.



5. Si las partes implicadas no logran llegar a un acuerdo, o sólo se alcanzara un acuerdo parcial, se comunicará a la persona instructora o al órgano instructor, con devolución del expediente para que el procedimiento disciplinario continúe con su tramitación, por su objeto total o parcial, alzándose la suspensión acordada.

Artículo 31. Ejecución de los acuerdos alcanzados ante la Comisión de Convivencia

En caso de que los acuerdos alcanzados ante la Comisión de Convivencia no sean cumplidos en sus términos, el órgano competente deberá ponerlo en conocimiento de la Secretaría General a los efectos oportunos.

TÍTULO V MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GARANTÍA

Artículo 32. Medidas urgentes para el mantenimiento y restablecimiento de la convivencia

1. El Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la Universitat Politècnica de València podrá tomar las medidas que sean necesarias para evitar o poner fin a los actos que incumplan la normativa de convivencia, dirigiendo a quienes así actúen, las indicaciones que resulten necesarias, incluyendo, siempre previa advertencia, la expulsión del recinto. Para ello podrán requerir, si fuese necesario, la asistencia del Servicio de Seguridad.

2. El Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios o el Servicio de Seguridad, previa identificación, podrán comprobar la identidad de las personas involucradas en estos actos, requiriéndoles la exhibición de Documento Nacional de Identidad o Número de Identificación de Extranjero, tarjeta universitaria o cualquier otro medio suficientemente identificativo.

3. Las medidas urgentes que se podrán adoptar para el mantenimiento y el restablecimiento de la convivencia en actividades docentes serán, entre otras, las siguientes:

- a) Requerir el abandono de la actividad a aquellas personas que se nieguen a identificarse o que no se encuentren matriculadas en la asignatura a la que se vincula la actividad, teniendo en cuenta la posible coincidencia entre los plazos de matriculación y el inicio del curso académico, así como las posibilidades de ampliación de matrícula.
- b) Impedir la entrada a la actividad después de la hora de inicio, cuando ésta pueda afectar al normal desarrollo de la misma.
- c) Adoptar, durante el transcurso de la actividad, las medidas necesarias para garantizar su normal desarrollo y la convivencia. En particular y siempre previa advertencia, se podrá acordar la expulsión del lugar donde se realice la actividad.



4. Estas medidas se adoptarán únicamente durante el tiempo necesario para el restablecimiento de la convivencia, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse.

5. De cualquier medida adoptada conforme a los apartados anteriores se extenderá acta con una sucinta relación de hechos, medidas adoptadas, y en su caso, partes implicadas, y se comunicará a la persona responsable del servicio correspondiente, para su remisión al Registro de Convivencia.

Artículo 33. Especialidades en caso de incumplimiento de las normas relativas a las buenas prácticas de honestidad académica

1. La inobservancia de alguna de las conductas descritas en el artículo 9 de esta normativa conllevará el resultado de suspenso, cero, en la actividad de evaluación de todas las personas implicadas, sin perjuicio de que, en su caso, se pueda iniciar expediente disciplinario y/o se requiera responsabilidad civil y/o penal por ello. La persona interesada podrá formular alegaciones contra la medida adoptada conforme al procedimiento previsto para revisión y reclamación de calificaciones en la normativa aplicable.

2. Cuando las Comisiones de Reclamaciones previstas en la Normativa de Régimen Académico y Evaluación del Estudiantado reciban una reclamación con motivo de honestidad académica, se abstendrán de resolverla y será tramitada de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de esta normativa, regulador del procedimiento disciplinario.

3. Las personas docentes podrán, si detectan cualquier comportamiento contrario a las buenas prácticas de honestidad académica en el desarrollo de un acto de evaluación, requerir a la persona implicada para que cese la realización del acto y entregue los materiales correspondientes. En este momento levantarán acta en la que se recojan los hechos que se hubieran producido, las personas intervinientes en ellos, la fecha y hora, medidas adoptadas y cualquier otra circunstancia que se considere relevante.

4. Las actas levantadas por las personas docentes ostentarán una presunción de veracidad en cuanto a las manifestaciones que se realicen respecto de las situaciones que perturben la convivencia universitaria en las que estén implicados miembros del estudiantado y se refieran a actos de evaluación. Cuando sea posible, en el acta constará el testimonio de otra persona con perfil docente que pueda corroborar esta situación. De no ser posible, el acta también podrá levantarse con el testimonio libre de terceras partes presentes en el indicado acto de evaluación. Esta presunción no supondrá la inversión de la carga de la prueba del procedimiento disciplinario.

Artículo 34. Medidas de prevención

La Universitat Politècnica de València adoptará medidas de sensibilización, concienciación y formación en el ámbito de la normativa de convivencia universitaria, y en particular para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario.



Asimismo, adoptará medidas que permitan actuar sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo, por los que se trate de evitar situaciones de violencia, discriminación o acoso.

Artículo 35. Registro de Convivencia

1. Con la finalidad de realizar el seguimiento de los conflictos de convivencia y las medidas de prevención de estos, la Comisión de Convivencia gestionará el Registro de Convivencia.
2. En el Registro de Convivencia se anotarán todas las comunicaciones relativas a los conflictos de convivencia de los que conozca dicha Comisión.
3. En cada asiento que se realice deberá constar, al menos, el nombre de las personas implicadas en el conflicto de convivencia, fecha y lugar en la que tuvo lugar el mismo, una sucinta referencia al supuesto de hecho y la resolución que se ha alcanzado en el ámbito de la Comisión de Convivencia.
4. La gestión y consulta del Registro de Convivencia se realizará con pleno respeto al deber de sigilo y protección de los derechos personales de las personas implicadas en el conflicto de convivencia.

Disposición adicional primera. En materia de igualdad de trato y no discriminación

La tramitación de los conflictos en materia de igualdad de trato y no discriminación se registrará por lo dispuesto en el Anexo I de esta normativa.

Disposición adicional segunda. En materia de acoso laboral

La tramitación de los conflictos en materia de acoso laboral se registrará por lo dispuesto en el Anexo II de esta normativa.

Disposición transitoria única. Registro de integridad académica

1. El contenido del Registro de Integridad Académica se unirá al Registro de Convivencia en el momento en el que este texto normativo entre en vigor. Desde ese momento, dejarán de realizarse inscripciones en el Registro de Integridad Académica y pasarán a realizarse en el Registro de Convivencia.
2. La conservación del contenido del Registro de Integridad Académica le corresponde a la Comisión de Convivencia.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta normativa, y expresamente la Normativa de integridad académica del alumnado de la Universitat Politècnica de València.

Disposición final única. Entrada en vigor

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su completa publicación en el Boletín Oficial de la Universitat Politècnica de València



Anexo I

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

PREÁMBULO

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.
- e) Esta garantía se establece igualmente respecto a terceras personas que formalmente faciliten información o testifiquen en alguna fase del procedimiento.
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 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 funcional, 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 concurren 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 concorra 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 que deberán 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 I-Solicitud 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 acompañará de un índice en el que conste la relación numerada de los documentos o pruebas aportados. Asimismo en el sobre se adjuntará el formulario Anexo IV-Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual, 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 acompañará del modelo Anexo II-Otorgamiento 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 ser acompañada 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 II- Otorgamiento 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 resolució de archiu de actuacions o inadmissió a tràmite de la sol·licitud, la persona interessada podrà interponer els recursos corresponents.

Artícle 29. Indicis necessaris i suficients.

La part sol·licitant de intervenció aportarà la documentació amb la relació de indicis necessaris i suficients que fundamenten la sol·licitud de intervenció.

Artícle 30. Inversió de la càrrega de la prova.

Quan la sol·licitud de intervenció es fundamente en actuacions discriminatories, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, correspondrà a la persona a la que se atribueix la conducta discriminatoria provar la absència de discriminació.

Artícle 31. Desistiment i investigació.

1. La part sol·licitant pot desistir del procediment iniciat per la mateixa mitjançant document escrit segons el model de l'Anexo V Desistiment de sol·licitud de intervenció.

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

3. Sobre les actuacions d'averiguació seran informades les representacions sindicals.

4. La Comissió de Assessorament podrà, bé per acord de la mateixa o a petició de les parts, sol·licitar el informe d'experts, interns o externs, a la vista de les indicis aportats i la complexitat de ells.

Esta fase d'actuacions es desenvoluparà en un plaç màxim d'un mes, podent ampliar-se el plaç en els casos previstos en l'artícle 32 de la Ley 39/2015, de 1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Artícle 32. Resolució de la sol·licitud.

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

- a) Sol·licitud de intervenció i documents que la acompanyen.
- b) Identificació de les parts, sol·licitant i contrapart, així com de seus representants i suplents si se hubieran nomenats.
- c) Relació nominal de les persones que han participat en les fases del procediment.
- d) Actuacions realitzades i identificació de les persones expertes que hubieran intervingut.
- e) Proposta de resolució amb senyalament de mesures preventives urgents amb recomanació, en el seu cas, de la incoació del expedient de període d'informació o actuacions prèvies, o si hi ha fonaments fehacents, expedient disciplinari.



- 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, su pertenencia 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.

▪ Delito de acoso sexual

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

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



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



Solicitud de registro de documentación

Datos personales:

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

Solicito:

<input type="checkbox"/> 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



**UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA**

ANEXO II

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.
- Otros 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)



**UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA**

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. 1

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.

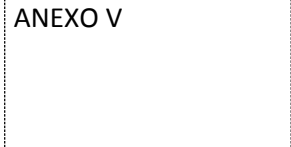
Del mismo modo, expreso que:

- 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)

1 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.: Nº/Tipo/Año

D/Dª....., 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

Fdo.:



Comunicación periódica a la Comisión de Igualdad

Relación de casos:

Código de caso	Fecha				Resultado informe preliminar
	Registro solicitud	Petición estudio preliminar	Informes técnicos	Informe preliminar	
					<input type="checkbox"/> Indicios de acoso sexual <input type="checkbox"/> Indicios de acoso por razón de sexo <input type="checkbox"/> 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)



Anexo II

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONFLICTO INTERPERSONAL Y ACOSO LABORAL (MOBBING)

ÍNDICE

- I. PREÁMBULO
 - 1.1. Justificación y antecedentes
 - 1.2. Objeto
 - 1.3. Ámbito de aplicación

- II. PRINCIPIOS RECTORES Y DEFINICIONES
 - 2.1. Principios rectores
 - 2.2. Definiciones
 - 2.2.1. Acoso laboral
 - 2.2.2. Conflicto interpersonal
 - 2.3. Elementos constitutivos del acoso laboral
 - 2.3.1. Tipología de conductas de acoso
 - 2.3.2. Frecuencia y duración de la exposición
 - 2.3.3. Partes implicadas
 - 2.3.4. Tipo de relación
 - 2.3.5. Marco donde se produce
 - 2.3.6. Riesgo para la salud

- III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 3.1. Iniciación del procedimiento
 - 3.1.1. Escrito de solicitud de intervención en conflictos
 - 3.1.2. Subsanación e inadmisión de la solicitud de intervención en conflictos
 - 3.1.2.1. Subsanación de la solicitud
 - 3.1.2.2. Inadmisión a trámite
 - 3.2. Análisis preliminar
 - 3.3. Resolución de la solicitud
 - 3.4. Esquema del procedimiento

- IV. ANEXOS
 - 4.1. Referencias legales y técnicas
 - 4.2. Documentos relacionados



I. PREÁMBULO

1.1. *Justificación y antecedentes*

Las malas relaciones sociales en el mundo del trabajo son origen de diversos conflictos interpersonales que ocasionan tensiones, pugnas, enfrentamientos, acosos, etc... e incluso pueden materializarse en episodios esporádicos de violencia física.

Estas conductas son consustanciales al ser humano, pero si no se atajan a tiempo o se encauzan eficazmente en una fase temprana pueden acabar afectando la salud de las personas y la productividad de las organizaciones.

Es imprescindible para la Universitat Politècnica de València (UPV) emprender acciones internas para detectar y actuar anticipadamente en el afrontamiento de todo tipo de conflictos organizacionales.

La mejora organizativa de la UPV puede ser abordada de dos maneras:

1º) Preventivamente hablando, la evaluación global de los riesgos psicosociales sería la herramienta más preparada para identificar los riesgos organizativos y posibilitar, mediante la oportuna toma de decisiones a nivel institucional, medidas activas de integración de soluciones, o mecanismos de perfeccionamiento organizacional (cambios en la forma interna de proceder de la UPV).

2º) Desde la detección y corrección temprana, desarrollando e implantando protocolos o procedimientos de intervención para detectar en fase embrionaria, si fuese posible, de todo tipo de conflicto interpersonal nocivo o situación de violencia laboral, los posibles sistemas de resolución de conflictos han de estar adaptados a cada estructura organizativa (en este caso a la estructura funcional de la UPV) y, sus recursos. Se debería asimismo asegurar:

- la pluralidad de las actuaciones,
- la participación de los agentes sociales,
- la transparencia informativa,
- la imparcialidad investigadora,
- la eficacia propositiva, y
- la protección de las personas involucradas por los procesos de investigación.

1.2. *Objeto*

El presente procedimiento tiene por objeto establecer un modelo de intervención reactiva urgente destinada a erradicar posibles conductas de acoso laboral, y situaciones de conflicto interpersonal de origen laboral, que se pudieran producir en el ámbito de la Universitat Politècnica de València (UPV).

Este documento persigue normalizar e integrar una 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.



1.3. Àmbit de aplicació

Este procedimiento es de aplicación a cualquier persona de los siguientes colectivos: PAS, PDI o Personal de Investigación, siempre que mantenga una relación contractual con la Universitat Politècnica de València (UPV), independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrito, del carácter fijo o temporal de su relación laboral, y de su nivel en el escalafón de la Administración, o categoría profesional.

Asimismo, se incluirá al 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.

En aplicación de las obligaciones establecidas por la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la UPV serán informadas de la existencia de este procedimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto la existencia de un caso de posible acoso laboral / conflicto interpersonal entre personal de la UPV y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, para que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

Se **excluye expresamente** del ámbito de aplicación de este Procedimiento los conflictos que afecten a:

- a) Alumnado matriculado en la UPV.
- b) Todo aquel personal que no tenga relación contractual con la UPV.

II. PRINCIPIOS RECTORES Y DEFINICIONES

2.1. Principios rectores

La Universitat Politècnica de València (UPV) se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de conductas de acoso, de acuerdo a los siguientes principios rectores:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, sin que pueda estar sometida bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, vejatorios u ofensivos.
- b) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso laboral tendrá derecho a efectuar solicitud formal (escrita y registrada) de intervención. Cualquier escrito que implique una acusación a terceras personas deberá estar fundamentado, y se deberá acompañar de todos los hechos, datos y pruebas, válidas en derecho, que pueda aportar el solicitante. Las reclamaciones presentadas se acometerán bajo los principios de prelación y celeridad.



- c) La UPV velará por que toda persona que se acoja a este procedimiento no sea objeto de represalias, amenazas o coacciones. Esta cobertura se aplica igualmente a terceras personas que formalmente faciliten información o testifiquen en alguna fase del procedimiento.
- d) Toda persona para la que se constate que ha sufrido daños derivados de conductas de acoso, recibirá apoyo de tipo médico y psicológico, así como las ayudas necesarias para su recuperación y/o reincorporación al trabajo. Las actuaciones realizadas en esta materia serán gestionadas a través del personal sanitario del Centro de Salud Laboral Juana Portaceli.
- e) Todas las personas sujetas a procedimientos de reclamación en materia de acoso, demandado y demandante, dispondrán de asesoramiento e información. Queda garantizada la neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de la persona acusada o personas acusadas hasta que no se demuestre lo contrario.
- f) Todas las personas implicadas en el presente procedimiento tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados. Por este motivo, todas las informaciones formalmente conocidas como consecuencia de la intervención en un procedimiento de reclamación en materia de acoso quedarían sujetas al deber de sigilo profesional, por parte de todo el personal que intervenga en el procedimiento, independientemente de cual sea su nivel de participación.
- g) Toda conducta de una persona que presuntamente pudiera derivar en una situación de acoso laboral, puede derivar en responsabilidad disciplinaria conforme a lo que disponga la normativa vigente del personal empleado público.
- h) Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de cualquier organización sindical que goce de capacidad representativa en materia de prevención de riesgos laborales en la UPV, es decir, que tenga designado al menos un delegado/a de prevención. (Anexo II: Representación sindical)
- i) En ningún caso las posibles partes renuncian a su derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria, manteniéndose en su caso las medidas cautelares que la UPV haya decidido adoptar.
- j) Todo el personal de la UPV será informado de la existencia del presente procedimiento y de las posibles consecuencias que para la salud de las personas o para la organización puede acarrear la permisividad ante la práctica de conductas de acoso en la UPV, así como de las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas.

2.2. Definiciones

2.2.1. Acoso laboral

Se considera, a los efectos del presente procedimiento, y sin perjuicio de lo que se establezca por la normativa vigente y por la jurisprudencia aplicable, como acoso en el trabajo las siguientes conductas o estrategias:

- a) *Conductas de desprestigio laboral*: La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto del personal, minimizando u ocultando sus logros.



b) *Conductas de entorpecimiento del progreso*: La constituyen tácticas que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando a la persona con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

c) *Conductas de incomunicación o bloqueo de la comunicación*: La constituyen acciones referidas a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

d) *Conductas de intimidación encubierta*: La constituyen actos referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

e) *Conductas de intimidación manifiesta*: En este caso, los comportamientos se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

f) *Conductas de desprestigio personal*: Está compuesta por actuaciones que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral).

2.2.2. Conflicto interpersonal

El Conflicto interpersonal en el trabajo es un proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra parte le afecta negativamente o está próxima a afectar negativamente algo que le concierne.

2.3. Elementos constitutivos del acoso laboral

2.3.1. Tipología de conductas de acoso

Lo verdaderamente relevante es que se objective y pruebe fehacientemente la existencia de comportamientos y/o conductas: verbales, no verbales, o físicas, que puedan atentar contra la dignidad e integridad física o psíquica de la persona.

Cuando éstas se produzcan se deberá erradicar firme, enérgica, e inmediatamente su presencia, mediante

- la intervención activa de la organización (entidades UPV) y,
- la implantación de medidas preventivas urgentes.

En algunos casos, según sea el grado de evolución y gravedad de las conductas examinadas, en el contexto de un expediente disciplinario pueden tomarse las medidas cautelares establecidas en el vigente régimen disciplinario sancionador al personal responsable de las mismas.

Toda investigación procurará conocer lo más fielmente posible, que circunstancias o situaciones de riesgo, derivadas de las relaciones interpersonales, han causado positivamente o podrían ser causa de daños a la salud del personal afectado.



2.3.2. Frecuencia y duración de la exposición

Las conductas y actos identificados han de producirse de una forma sistemática y prolongada en el tiempo, aunque en algunos supuestos un único comportamiento aislado puede ser tipificado como acoso laboral.

2.3.3. Partes implicadas

Las partes en conflicto han de quedar perfectamente identificadas, tanto la potencial persona acosadora, como la persona potencialmente acosada, si bien en algunos casos las facciones enfrentadas pueden estar constituidas por un grupo de personas que acosan o que son acosadas.

La necesaria identificación de las partes implicadas no conlleva la existencia exclusiva de individuos, pudiendo estar envueltos grupos de personas a ambos lados del conflicto.

2.3.4. Tipo de relación

En el contexto del presente procedimiento, el poder se define como la capacidad unilateral para producir cambios en la relación laboral de terceras personas, bien sea directa o indirectamente.

El poder en organizaciones laborales como la UPV se sustenta en cuatro pilares básicos:

- la autoridad formal (la jerarquía),
- la capacidad de influencia,
- el conocimiento y,
- el control de los recursos.

2.3.5. Marco donde se produce

El único marco que compete a la UPV es aquel que incluye a las personas relacionadas en el apartado 3 del presente procedimiento, a excepción de las excluidas expresamente.

2.3.6. Riesgo para la salud

La identificación de un riesgo psicosocial para la salud de las personas vendrá determinada por la constatación en el trabajo de conductas tipificadas como acoso, con sus características definitorias. En concreto, por las variables que determinan el alcance de la exposición (duración) y la gravedad de los hechos que la configuran.

No será necesaria la materialización de daño a la salud o la intencionalidad de ocasionarlo para que se actúe preventivamente, la mera identificación o comprobación de presencia de conductas lesivas debería activar los mecanismos preventivos para combatirlas y erradicarlas de la organización.



Las conductas constitutivas del acoso laboral son potencialmente susceptibles de causar daño a la persona hacia la que van dirigidas, con todo no siempre lo logran debido a la capacidad de resistencia, los recursos personales y/o el apoyo social del que disponga la víctima.

No será preciso que se constaten daños en la salud para llevar a cabo intervenciones preventivas.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Iniciación del procedimiento

3.1.1. Escrito de solicitud de intervención en conflictos

La activación o inicio de las actuaciones del presente procedimiento se ejerce mediante solicitud por escrito de la persona interesada.

La petición se cursará motivada, detallada y sellada por el Registro General de la Universitat Politècnica de València según modelo propuesto en el Anexo I del presente procedimiento. En sobre cerrado se deberá adjuntar los hechos o pruebas que motiven la solicitud. La primera hoja de la documentación presentada, será un índice que deberá incluir la relación de todos los documentos presentados.

La solicitud se dirigirá a la Jefatura de Recursos Humanos de la UPV.

La solicitud únicamente y exclusivamente podrá ser registrada y firmada por la persona interesada que solicita la intervención en el conflicto o a través de la persona que la represente. No obstante, si algún miembro de la comunidad universitaria fuese conocedor de hechos que pudiesen ser objeto del presente procedimiento, podrá ponerlos en conocimiento de la Universitat Politècnica de València (UPV), para que actué de oficio, a través de:

- La Jefatura de Recursos Humanos,
- La Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y,
- Los Delegados/as de Prevención de la UPV.

La persona que se plantee solicitar la puesta en marcha del presente procedimiento podrá requerir previamente asesoramiento e información acerca de cómo activarlo a cualquiera de los siguientes:

- Órganos de Representación de Personal,
- Delegados de Prevención de la UPV,
- Servicio de Recursos Humanos de la UPV,
- Personal Médico del Centro de Salud Laboral Juana Portaceli,
- Personal Técnico del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV.



La persona que active el Procedimiento está facultada para instar el ser acompañada por un miembro de los Órganos de Representación de Personal o Delegados de Prevención durante todas y cada una de las fases del proceso.

Es muy conveniente que, a efectos operativos, la persona elija asimismo un miembro suplente perteneciente a dichos colectivos.

Estos representantes 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 persona interesada, derivadas de la evaluación de las conductas o el análisis de los hechos manifestados en el escrito de activación de este procedimiento.

En caso de cursar una petición formal de asistencia (acompañamiento, representación) sindical, la persona quedará legitimada para instar al cambio de fecha o aplazamiento de la actuación cuando la persona acompañante principal y la persona suplente no puedan estar junto a la representada.

Para ello, deberá aportar debidamente cumplimentado un documento según modelo *Anexo II – Otorgamiento de representación sindical en procesos de intervención en conflictos interpersonales o de acoso laboral*.

Este modelo Anexo II tiene que introducirse en el mismo sobre cerrado que contenga el documento modelo *Anexo I – Solicitud de registro de documentación*.

La Jefatura de Recursos Humanos, 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 al interesado 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 desistido de su petición, dictándose a tal efecto resolución motivada que será notificada al interesado, procediéndose al archivo de la misma. (Anexo III)

b) Inadmisión a trámite.- Si la solicitud adolece de defectos sustantivos, no subsanables, dictara resolución motivada, por la que se inadmitirá a trámite la misma, siendo notificada al interesado. (Anexo III)

c) Inicio del procedimiento.- La petición de análisis preliminar de la solicitud al Jefe del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral. (Anexo IV)

d) Propuesta de incoación de expediente de información reservada o expediente disciplinario.-

Traslado de la solicitud al órgano de incoación de expedientes disciplinarios de la UPV, cuando se aporten pruebas, datos o hechos que fundamenten la existencia de conductas tipificadas como acoso, conforme a lo establecido en el punto 5.1 del presente protocolo u otras conductas, que sin ser acoso estén tipificadas como falta disciplinaria, para la incoación



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

La adopción de una u otra decisión, por parte de la Jefatura de Recursos Humanos de la UPV, dependerá exclusivamente de la motivación de los hechos y datos aportados en el sobre de acompañamiento del escrito de solicitud de la intervención.

En todo caso, la Jefatura de Recursos Humanos de la UPV, solicitará 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 en conflictos interpersonales y/o acoso laboral.

3.1.2. Subsanación e inadmisión de la solicitud de intervención en conflictos

3.1.2.1. Subsanación de la solicitud

Los requisitos que pueden ser subsanados en las solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento administrativo común son los siguientes:

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

3.1.2.2. Inadmisión a trámite

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

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

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



3.2. Análisis preliminar

Admitida a trámite la solicitud, la Jefatura de Recursos Humanos cursará por escrito una petición de Análisis Preliminar de los hechos puestos en su conocimiento a la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.

La Jefatura de Recursos Humanos dispone de un plazo máximo de 15 días hábiles desde el registro de la solicitud de intervención para cursar la solicitud al Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral

Para cursar la petición de Análisis Preliminar, el Servicio de RRHH de la UPV empleará el formato documental expuesto como Anexo IV.

La remisión de la petición a la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral es el mecanismo por el cual se pueden iniciar las acciones técnicas (métodos de evaluación) y médicas (métodos de evaluación, vigilancia de la salud) ante posibles situaciones de conflicto interpersonal o acoso laboral.

Recibida la petición de informe por parte de la Jefatura de RRHH de la UPV, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral activará los recursos de tipo técnico y médico que considere oportunos para diagnosticar y evaluar la situación manifestada, persiguiendo la identificación de factores de riesgo organizacional y de conductas tipificadas de acoso laboral que pudiesen ocasionar o hayan ocasionado daños a la salud de las personas.

Antes de iniciar las actuaciones de diagnóstico y evaluación, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral informará a la persona que solicitó puesta en marcha del procedimiento acerca de las tareas que se va a realizar por parte del personal adscrito a su servicio.

Una vez informada la persona, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral solicitará a ésta la autorización formal de sometimiento voluntario a la evaluación y valoración del SIPSL-UPV. Para ello se empleará el modelo de documento expuesto en el Anexo V.

Las posibles tareas de diagnóstico y evaluación que se llevará a cabo por cuenta de la Jefatura del SIPSL, relacionadas con la información recibida por el mismo versarán exclusivamente sobre:

- a) las características del puesto de trabajo de la persona solicitante de la activación del procedimiento,
- b) los factores de riesgo psicosocial percibidos por la persona y,
- c) la potencial presencia de conductas de acoso laboral o conflictos interpersonales en las relaciones en el trabajo.

Para ello, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV emprenderá las siguientes acciones no excluyentes entre sí:

- a) Realización (o revisión, en el caso de que estuviese ya hecha y mantuviese aun su validez porque organizativamente no se han producido cambios relevantes, o no han transcurrido más de 3 años desde su realización) de la evaluación de riesgos psicosociales de la entidad involucrada (esta es aquella de la que depende funcionalmente el personal implicado).



- b) Aplicación de cuestionarios individualizados para la definición del puesto de trabajo y la percepción de los factores de riesgo psicosocial. Se podrá ampliar la información solicitando datos sobre las funciones y perfil del puesto al Servicio de Recursos Humanos.
- c) Cumplimentación individualizada de cuestionarios específicamente orientados a la evaluación de la incidencia de potenciales conductas de acoso laboral. En caso de obtenerse datos que pongan de manifiesto la existencia de conductas tipificadas de acoso laboral, se facilitarán las instrucciones precisas para que el personal que refiera padecerlas elabore una relación cronológica y detallada de los hechos acontecidos, en los que se refleje cuándo se han producido esas conductas y qué personas han estado implicadas o han sido testigos de las mismas.

En paralelo a las posibles anteriores tareas, se llevará a cabo una valoración médica de la sintomatología somática o psíquica derivada del trabajo, que igualmente deberá documentarse.

Una vez finalizadas las tareas de diagnóstico y evaluación, la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral, emitirá un informe con las conclusiones técnicas y médicas que contenga las medidas preventivas propuestas y su prioridad, en el que se concretará la existencia o no de indicios de acoso.

Del informe de conclusiones técnico-médicas, elaborado por la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud, se remitirá una copia a la Jefatura de Recursos Humanos, para ello se empleará el modelo de documento expuesto en el Anexo VI. Asimismo, el personal que solicitó la activación del procedimiento, recibirá notificación de las conclusiones del informe por la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud, empleando para ello el modelo de documento expuesto en el Anexo VII.

El plazo máximo para la emisión y notificación de las conclusiones del informe de la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud será de 15 días hábiles (de no existir motivos de fuerza mayor que impidan o ralenticen la ejecución de las tareas) contados a partir de la fecha de recepción de la petición efectuada por la Jefatura de Recursos Humanos de la UPV.

Cuando las tareas de Diagnóstico y Evaluación llevadas cabo por el SIPS� no sean capaces de detectar claramente evidencias de acoso laboral, se podrá proponer a las partes enfrentadas su adscripción voluntaria a un proceso de mediación y resolución de conflictos interpersonales. Este tipo de procesos no será llevado a cabo por personal del SIPS� de la UPV.

Periódicamente, se informará al Comité de Seguridad y Salud acerca de las actuaciones llevadas a cabo en materia de acoso laboral y conflictos interpersonales, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas involucradas en los mismos. Para ello se empleará el modelo de documento expuesto en el Anexo VIII.

3.3. Resolución de la solicitud

La Jefatura del Servicio de RRHH de la UPV, una vez recibido el informe de conclusiones técnico-médicas emitido por la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV, podrá requerir la ampliación de la misma para decidir sobre la adopción e implantación de aquellas medidas preventivas propuestas en el informe que considere pertinentes u oportunas.



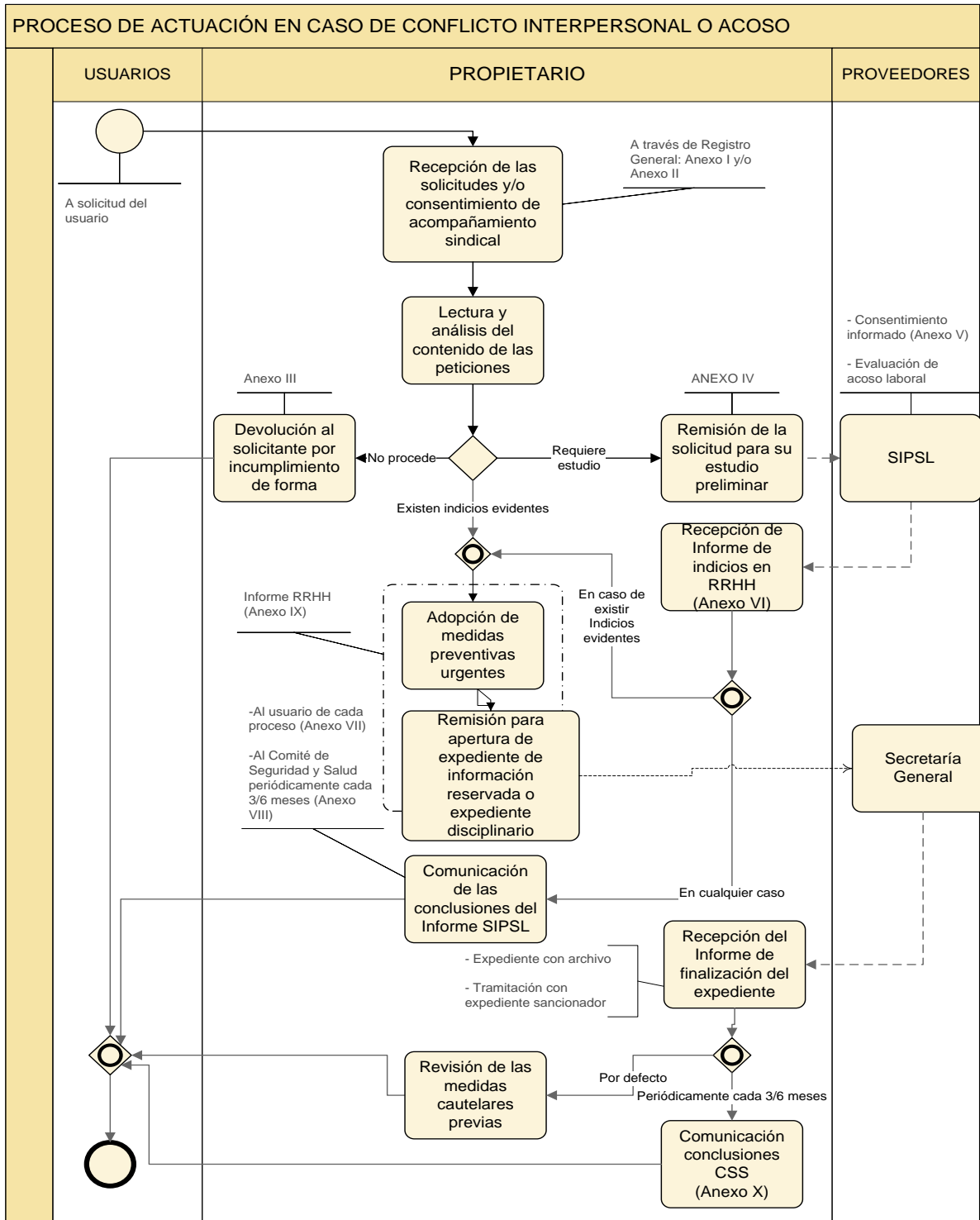
En un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción del informe de conclusiones técnico-médicas, la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos de la UPV cumplimentará un ejemplar de modelo de documento Anexo IX, donde quedará plasmada de manera motivada la batería de medidas preventivas que adoptará la Universitat Politècnica de València (UPV) para el caso en cuestión.

El contenido de dicha resolución contendrá, como mínimo:

- a) Las medidas preventivas de tipo organizativo que se ha decidido implantar, tanto las de naturaleza correctora como las asistenciales, y además
- b) La decisión de dar traslado o no de la denuncia al órgano de incoación de expedientes disciplinarios de la UPV. Los motivos que fundamentan esta decisión en un sentido u otro deben quedar suficientemente justificados en la resolución.

La resolución se comunicará a todos los agentes implicados directamente en su ejecución o implantación de las medidas contenidas en la resolución: interesados, responsables de unidad y órgano de incoación de expedientes, en su caso.

Semestralmente, la Jefatura de Recursos Humanos informará al Comité de Seguridad y Salud sobre los resultados de las intervenciones realizadas en casos de solicitud de intervención en situaciones de conflicto, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, de acuerdo al modelo de documento expuesto en el Anexo X.

3.4. Esquema del procedimiento



IV. ANEXOS

4.1.- Referencias legales y técnicas

El presente documento se fundamenta básicamente en:

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece la necesidad de velar por la protección de la seguridad y salud, no sólo de los riesgos que puedan ocasionar daños físicos, sino también frente a los riesgos que puedan originar deterioro de la salud psíquica de las personas. En este sentido, este procedimiento responde a la necesidad de evitar y combatir el acoso laboral originado en el seno de la UPV, al quedar encuadrado como un riesgo laboral de índole psicosocial.

La Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público actualiza el catálogo de derechos individuales del personal empleado público, incorporando algunos de reciente reconocimiento, como el respeto de su intimidad personal, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

La normativa general relacionada con el procedimiento:

- Los artículos 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución española.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común.
- Artículos 172, 184, 316 a 318 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.
- Artículos 28 y 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Los artículos 115, 116 y 117 del Real decreto legislativo 1/ 1994, de 20 de junio, mediante el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.
- Artículos 4.2 c) y e), 96.11 y 14 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, mediante el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Artículos 8.11 y 13 del Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, mediante el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- El Real decreto 171/2004, de 30 de enero, mediante el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Artículos 23 y siguientes del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la administración del estado.



Normativa técnica relacionada con la materia:

- 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.



4.2. Documentos relacionados



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANEXO I

Solicitud de registro de documentación

Datos personales:

DNI:	Apellidos:	Nombre:
Dirección (a efectos de comunicaciones):		Tlf. 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,

JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Le informamos que los datos de carácter personal que Vd. ha facilitado serán incorporados al siguiente fichero [añadir nombre del fichero] de la Universitat Politècnica de València destinado a [añadir la finalidad del fichero]. Podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en relación con sus datos ante la Universitat Politècnica de València, Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia.



**Otorgamiento de representación sindical en procesos de intervención en conflictos
interpersonales o acoso laboral.**

D/D^a....., con DNI nº..... AUTORIZO:

A los delegados/as de personal abajo firmante, titular y suplente, otorgo derecho a ejercer mi representación en las actuaciones derivadas de la aplicación y puesta en marcha del *“Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)” aprobado por el Comité de Seguridad y Salud de la UPV.*

La presente autorización se circunscribe, en concreto, al conocimiento del estado de tramitación, entrega de una copia de los informes o documentación generada y al acompañamiento o presencia en cualquier actuación derivada del procedimiento (reuniones, entrevistas, presentación de pruebas, etc...).

Titular: D/D^a....., con DNI nº.....

Suplente: D/D^a....., con DNI nº.....

ACEPTACIÓN:

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

Firmado, (el/la titular)

Firmado, (el/la suplente)

Firmado, (el representado/a)

....., de de

JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



Desestimación de denuncias de acoso o conflicto interpersonal.

Código de caso: nº/ año.

Nº de registro de entrada:

Desestimación de la denuncia:

Tras el análisis de la documentación presentada ante la Jefatura de Recursos Humanos le comunicamos que su solicitud de intervención en caso de conflicto interpersonal o acoso ha sido **desestimada** por los motivos abajo indicados.

Motivos para la desestimación:

- Defectos formales en la solicitud, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento administrativo común. Especificar con claridad los elementos subsanables.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando la solicitud tenga el mismo objeto que otra aun no resuelta.
- Cuando por actuaciones previas decididas, se pueda dar por resuelto el objeto y contenido de la solicitud.
- Por falta de legitimación.
- Otros motivos de desestimación. Especificar con claridad:

Actuaciones a llevar a cabo:

(Detallar e informar al denunciante de las medidas o actuaciones que se pretenden llevar a cabo a raíz de la denuncia).

..... , de de

Firmado (Jefatura de Recursos Humanos),

**Petición de estudio preliminar ante situaciones de conflicto interpersonal o acoso laboral.**

Código de caso: nº/ año.

Datos personales:

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

Datos profesionales:

Ubicación/Centro:	Ocupación:		
Naturaleza: <input type="checkbox"/> Funcionarial <input type="checkbox"/> Interinaje <input type="checkbox"/> Laboral fijo <input type="checkbox"/> Laboral temporal <input type="checkbox"/> Eventual			
Grupo:	Nivel:	Jornada:	Antigüedad:

Solicito:

Solicito la investigación de los hechos manifestados en la documentación anexa al presente escrito en sobre cerrado, para la determinación de las medidas preventivas y/o disciplinarias que fuese preciso adoptar.

....., de de

Firmado (Jefatura de Recursos Humanos),

JEFATURA DEL SERVICIO INTEGRADO DE PREVENCIÓN Y SALUD



Documento de consentimiento informado para la investigación de casos de conflicto interpersonal o acoso laboral¹.

D/D^a....., **con DNI nº**.....

Autorizo al Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV a evaluar y analizar los riesgos de índole psicosociales presentes en mi puesto de trabajo, en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *“Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)”* aprobado por el Comité de Seguridad y Salud de la UPV.

Del mismo modo, expreso que:

- a) Conozco el contenido del *“Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)”* 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 *“Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing)”*.

....., de de

Firmado (el denunciante),

¹ Introducir en el sobre de denuncia.

**Informe de estudio preliminar: Conclusiones SIPSL-UPV**

Código de caso: nº/ año

Datos de registro:

Nº de registro de entrada de la documentación:	Nº de registro de entrada de la petición de informe preliminar:
Nº de registro de entrada del informe técnico:	Nº de registro de entrada del informe médico:

Finalidad del informe:

Analizar la documentación entregada por la Jefatura de Recursos Humanos y entrevistar a las personas implicadas en la solicitud de intervención para determinar la posible existencia de un conflicto interpersonal o de posibles conductas constitutivas de acoso laboral.

Resultados del informe:

Indicios de acoso Conflicto interpersonal Otras situaciones. Especificar.

Medidas preventivas propuestas:

<i>Descripción de las medidas</i>	<i>Prioridad</i>

....., de de

Firmado (Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y salud Laboral)

JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

**Comunicación resultados informe preliminar al afectados/s****Código de caso: nº/ año.****Datos de registro:**

Nº de registro de entrada de la documentación:	Nº de registro de entrada de la petición de informe preliminar:
Nº de registro de entrada del informe técnico:	Nº de registro de entrada del informe médico:

Resultados del informe:

Indicios de acoso Conflicto interpersonal Otras situaciones. Especificar.

Medidas preventivas propuestas:

<i>Descripción de las medidas</i>	<i>Prioridad</i>

Especificación de los motivos que respaldan la decisión:

....., de de

Firmado (Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud Labora)



ANEXO VIII

Comunicación periódica al Comité de Seguridad y Salud: Informe preliminar

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 <input type="checkbox"/> Conflicto interpersonal <input type="checkbox"/> Otras situaciones. Especificar
					<input type="checkbox"/> Indicios de acoso <input type="checkbox"/> Conflicto interpersonal <input type="checkbox"/> Otras situaciones. Especificar

..... , de de

Firmado (Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y salud Laboral),



Informe propuesta del Servicio de Recursos Humanos

Código de caso: nº/ año.

Nº Registro del Informe Preliminar:

Fecha de registro:

Finalidad del informe:

Analizar la información técnico-médica transmitida por la Jefatura del Servicio Integrado de Prevención y Salud para la propuesta de medidas preventivas y/o el inicio de las actuaciones encaminadas a la exigencia de responsabilidades disciplinarias.

Resultados del informe:

a) Se evidencia la existencia de indicios de acoso.

- Se propone la apertura de expediente de información reservada/disciplinario. (SI/NO)
- Describir las medidas preventivas complementarias que se van a adoptar:

b) No se evidencia la existencia de indicios o conductas tipificadas como acoso.

- Promover una mediación entre las partes. (SI/NO)
- Describir las medidas preventivas complementarias que se van a adoptar:

....., de de

Firmado (Jefatura de Recursos Humanos)

**Comunicación periódica al Comité de Seguridad y Salud: Jefatura de RRHH.****Relación de casos:**

Código de caso	Fecha		Conclusión expedientes de información reservada
	Informe Preliminar	Informe RRHH	
			<input type="checkbox"/> Apertura expediente sancionador. <input type="checkbox"/> Archivo/sobreseimiento del proceso. <input type="checkbox"/> Revisión medidas preventivas urgentes. (SI/NO) <input type="checkbox"/> Otras(especificar)
			<input type="checkbox"/> Apertura expediente sancionador. <input type="checkbox"/> Archivo/sobreseimiento del proceso. <input type="checkbox"/> Revisión medidas cautelares. (SI/NO) <input type="checkbox"/> Otras(especificar)
			<input type="checkbox"/> Apertura expediente sancionador. <input type="checkbox"/> Archivo/sobreseimiento del proceso. <input type="checkbox"/> Revisión medidas preventivas urgentes. (SI/NO) <input type="checkbox"/> Otras(especificar)

....., de de

Firmado (Jefatura de Recursos Humanos)