

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

PREÀMBUL

I

Actualment comptem amb un ampli marc normatiu (internacional, comunitari, nacional i autonòmic) que vetla per la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes. Específicament, la Constitució espanyola confereix un caràcter positiu a la igualtat en una triple dimensió: com un *valor superior* de l'ordenament jurídic juntament amb la llibertat, la justícia i el pluralisme polític (art. 1.1); com un *dret fonamental*, estipulant la prohibició de qualsevol tipus de discriminació entre les quals es troba la discriminació per raó de sexe (art. 14), i com un *principi d'actuació* instant els poders públics a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la consecució de la igualtat real (art. 9.2).

En desenvolupament del dret fonamental a la igualtat i del mandat de no discriminació, la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes prohibeix expressament tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe (arts. 7, 8, 48 i 62). En particular, l'art. 51 atribueix a les administracions públiques el deure general de remoure els obstacles que sustenten la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'obtenir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, establint, en l'àmbit de les seues competències, mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. D'altra banda, l'art. 62 de la citada Llei estableix l'obligatorietat de les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest mandat ha donat lloc al Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a aquesta, acordat en la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a aquesta, al juliol de 2011.

La Universitat d'Alacant, conscient de la seua projecció social com a institució transmissora de valors, generadora d'opinió i compromesa amb el progrés social i amb la igualtat de dones i homes, vol que el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual siga una eina que promoga una cultura de sensibilització davant qualsevol situació de discriminació, assetjament i violència de gènere. En aquest sentit, la Universitat d'Alacant manifesta el seu ferm compromís amb l'eradicació de la violència de gènere en qualsevol de les seues manifestacions. Des d'aquest posicionament institucional, la Universitat d'Alacant rebutjarà qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual. Igualment vetlarà pel manteniment d'un clima laboral saludable, no intimidatori ni hostil en el qual es respecte i assegure la dignitat de totes les persones que desenvolupen activitats acadèmiques, culturals, esportives o de serveis en el seu àmbit organitzatiu i territorial.

II

El present protocol s'inscriu en la política de gènere que segueix la Universitat d'Alacant i que s'articula a través dels seus Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (PIUA). Hi ocupen un lloc destacat les accions dirigides a sensibilitzar la comunitat universitària i la societat alacantina davant de la discriminació per raó de sexe. El II PIUA (Eix 6, Objectiu 2) arreplega accions en matèria de prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de violència de gènere en l'àmbit de la Universitat d'Alacant. En concret, s'estableix com a objectiu específic l'elaboració d'un protocol per a la seua prevenció, detecció i actuació. Per tal d'articular un plantejament integral que done resposta efectiva al compromís institucional d'eradicar qualsevol manifestació de violència de gènere i als mandats que emanen de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 d'abril, de *mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, de la Llei 4/2007, de 12 d'abril, d'*Universitats* (disposició addicional quarta) i de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, *integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana*, el present protocol inclou procediments d'actuació davant situacions de violència de gènere que requereixen algun nivell d'actuació addicional ja siga perquè es produeixen fora de l'àmbit organitzatiu i funcional de la Universitat d'Alacant però afecten persones vinculades a aquesta, ja siga perquè afecten persones i empreses contractades per aquesta institució acadèmica. Així mateix, aquests procediments d'actuació es complementaran amb altres accions, incloses en el II PIUA, tals com la creació de la pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere que comptarà, entre d'altres, amb informació sistematitzada sobre recursos públics disponibles.

El present protocol, a més d'establir les pautes d'actuació específiques per a abordar les conductes que regula, arreplega mesures dirigides a la seua prevenció. Aquestes se sustenten en l'articulació d'una sèrie d'actuacions preventives relacionades amb els factors estructurals que ocasionalment actuen desencadenant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual. Sota aquesta premissa, la Universitat d'Alacant durà a terme actuacions d'informació, formació, sensibilització, avaluació i detecció enfront de qualsevol tipus d'assetjament amb l'objecte d'eradicar de l'entorn universitari aquests comportaments.

III

El protocol inclou l'alumnat en totes les seues actuacions. Aquest és l'element fonamental que separa aquest protocol del *procediment de prevenció de riscos laborals davant determinades situacions de risc psicosocial* amb el qual ja compta la Universitat d'Alacant i en el qual s'inclou l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el seu annex (BOUA 31/06/2012). La inclusió de l'alumnat en el protocol obeeix al fet que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden donar-se entre iguals (PDI, PAS, alumnat); entre persones que es troben en una posició jeràrquica descendent (professorat/alumnat; etc.); i entre persones que es troben en una posició jeràrquica ascendent on prevalen les relacions de gènere (alumne/professora; etc.).

El protocol incorpora l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere atès que constitueix una “causa proscribida de discriminació” (art. 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea); una “causa sospitosa de discriminació” (art. 14 CE); i una forma de discriminació del sistema sexe-gènere mentre que aquest sistema està construït sobre la base de l'heterosexualitat obligada. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual constitueixen actes de coacció que ignoren la voluntat de qui els pateix, atempten contra la seua dignitat, neguen el respecte a la seua integritat física i psíquica, i converteixen el sexe o l'orientació sexual en objecte d'hostilitat. Tot això, a més, provoca una sèrie de conseqüències negatives en el context laboral i relacional de la víctima.

IV

Marc normatiu internacional

- a) Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació (1958) (aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma de discriminació per a les dones treballadores).
- b) Article 1 de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979) (defineix “discriminació contra la dona”).
- c) Articles 1 i 2 de la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993) (defineix “violència contra la dona” i ofereix un concepte específic d'assetjament i de la intimidació sexual en el treball i en les institucions educatives com formes de violència contra la dona).
- d) Article 1 del Protocol addicional a la Carta Social Europea (Consell d'Europa, 1988) en el qual s'arregla el dret a la igualtat d'oportunitats i tracte en matèria d'ocupació i de professió sense discriminació per raó de sexe.
- e) Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), amb entrada en vigor a Espanya l'1 d'agost de 2014, té per objectiu protegir les dones enfront de les diferents formes de violència de les quals són objecte (domèstica, assetjament sexual, violació, matrimoni forçós, crims comesos en nom de l’“honor” i la mutilació genital) atès que constitueix un obstacle per a la consecució de la igualtat entre dones i homes.

Marc normatiu comunitari

- a) Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (arregla un *Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual*).
- b) Article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000) amb efectes vinculants a partir del Tractat de Lisboa de 2009 (prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe i per orientació sexual).
- c) Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de col·locació i ocupació (arregla les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions aplicables a tota conducta o acte discriminatori. L'apartat 6 de la

seua exposició de motius assenyala que l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe).

- d) Comunicació de la Comissió sobre l'acord europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball (COM (2007) 686 final), signat pels agents socials europeus (arregla diferents tipus d'assetjament en funció de la seua projecció i efectes, de la seua exteriorització, dels subjectes implicats i de la seua materialització).

Marc normatiu nacional

- a) CE, arts. 1.1, 14 i 9.2 (proclamen la igualtat com un valor superior de l'ordenament jurídic, com un dret fonamental i com un mandat als poders públics).
- b) CE, art. 10.1 (proclama la dignitat humana com un valor superior de l'ordenament jurídic i en marc interpretatiu al costat del reconeixement del lliure desenvolupament de la personalitat de la resta de l'articulat en matèria de drets fonamentals)
- c) CE, art. 15 (proclama el dret a la vida i a la integritat física i moral i a no ser sotmès a tractes denigrants)
- d) CE, art. 18.1 (proclama el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge).
- e) CE, art. 27 (proclama el dret a l'educació).
- f) CE, art. 35 *vid.* art. 43 (proclama el dret al treball i a la salut laboral).
- g) Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals (la seua exposició de motius al·ludeix al mandat constitucional derivat de l'article 40 CE de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del treball, incloent-hi els riscos psicosocials).
- h) Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, especialment, l'article 184.
- i) Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, especialment, articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 (conceptua la violència de gènere com una violació dels drets humans i com una forma de discriminació).
- j) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment, articles 7, 8, 9, 48, 51 i 62.
- k) Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (en el preàmbul ressalta el paper de la universitat com transmissora del saber i com a generadora d'opinió i compromesa amb el progrés social i el seu entorn i amb la igualtat de dones i homes; en la disposició addicional quarta estableix que les administracions públiques competents, en coordinació amb les respectives universitats, establiran programes específics perquè les víctimes de violència de gènere puguin rebre l'ajuda personalitzada, els suports i les adaptacions en el règim docent).
- l) Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (tipifica com a falta molt greu tota actuació que comporte discriminació, entre d'altres, per raó de sexe o orientació sexual (art. 95.2.b)).

- m) Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm./69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball (es considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de violència de gènere en l'àmbit laboral).
- n) Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat.
- o) Unes altres normatives de referència en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són: 1) Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9); 2) Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4.2.i), 54.2 i 95.14); 3) Reial Decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment Laboral (articles 175-182); 4) Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i); 5) Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; 6) Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social (article 8).

Marc normatiu autonòmic

- a) Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.
- b) Llei orgànica 1/2006, de 10 d'abril, de reforma de la Llei orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, especialment, l'article 11 (arrecplega el compromís de la Generalitat de vetllar en tots els casos perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminació de cap tipus).
- c) Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL I OBJECTIUS, PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objectius

El present protocol persegueix un doble objectiu: d'una banda, evitar i tractar de prevenir les situacions d'assetjament; i, en segon lloc, l'articulació d'un procediment que permeta actuar, amb totes les garanties, en els casos en què es produïska assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

Article 2. Principis d'actuació

1. Per a la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, la Universitat

d'Alacant, de conformitat amb l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, observarà els principis d'actuació següents:

- a) Compromís de prevenir i rebutjar l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual.
 - b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
 - c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.
 - d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una denúncia.
 - e) Obligtorietat de totes les estructures de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.
 - f) Protecció de la persona assetjada, establint mesures cautelars des de l'inici del procediment i garantint la seua indemnitat enfront de represàlies.
2. Les empreses externes contractades per la UA així com les entitats públiques o privades participades per la UA seran informades de l'existència d'aquest protocol.
3. L'aplicació d'aquest protocol no impedirà la utilització, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes mantenint-se, si escau, les mesures cautelars que la UA haja pogut adoptar.

Article 3. Àmbit objectiu

A l'efecte del present protocol s'entendrà per:

- a) Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 LOIMH).
- b) Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament manifestat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 LOIMH).

Es considerarà, en tot cas, discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.3 LOIMH). Constitueix discriminació per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat (art. 8 LOIMH). En la mateixa línia, es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 LOIMH).

- c) Assetjament per raó d'orientació sexual (o identitat de gènere). Qualsevol comportament mostrat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear

un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14, 9.2 CE i art. 21 Carta de Niça).

Article 4. Àmbit subjectiu

El present protocol serà aplicable a tota situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'orientació sexual que afecte qualsevol persona vinculada a la Universitat d'Alacant. En particular, serà aplicable:

- a) Al personal docent i investigador, funcionari i laboral.
- b) Al personal d'administració i serveis, funcionari i laboral.
- c) Al personal investigador contractat segons alguna de les modalitats arreplegades en la Llei de la Ciència (Llei 14/2011) i les recollides en la normativa de la Universitat d'Alacant reguladora de les convocatòries per a la selecció de personal investigador contractat en règim laboral temporal (BOUA 6 de juny 2013).
- d) Al personal investigador adscrit a la UA i que percep ajudes econòmiques d'organismes aliens a la Universitat d'Alacant.
- e) A estudiants.
- f) A les persones que presten els seus serveis en la Universitat, siga el que siga el caràcter o la naturalesa jurídica de la seua relació amb aquesta. S'aplicarà també a les persones que, sota la dependència jurídica d'un tercer, presten els seus serveis en la UA, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes i/o posat a disposició per les ETT.
- g) A persones treballadores autònomes contractades per la Universitat d'Alacant, o bé per altres entitats, sempre que presten els seus serveis en l'àmbit propi de la Universitat.

Article 5. Àmbit temporal

1. La denúncia per assetjament sexual, assetjament laboral o assetjament per orientació sexual s'haurà de presentar en el termini de 6 mesos a comptar des que es va produir l'incident o, si en foren diversos, des de l'últim conegut.

2. El present protocol empara les persones integrants de la comunitat universitària que hagen finalitzat la seua relació jurídica amb la Universitat, sempre que hagueren presentat la denúncia estant vigent aquesta relació, o bé, es presente en un termini de sis mesos des de la data de la desvinculació per fets esdevinguts durant la vigència de la relació jurídica.

3. Es podrà remetre sol·licitud d'admissió de la denúncia a la directora o director de la Unitat d'Igualtat si la denúncia es presentara fora dels terminis establits en els apartats 1 i 2. En aquests casos, s'hauran d'explicar les circumstàncies que van impedir presentar la denúncia en els terminis previstos.

Article 6. Àmbit territorial

El present protocol serà aplicable en qualsevol centre, lloc de treball o espai físic o virtual que corresponga, de manera permanent o temporal, en l'àmbit organitzatiu i funcional de la Universitat d'Alacant.

CAPÍTOL II MESURES DE SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I PREVENCIÓ

SECCIÓ 1a. SENSIBILITZACIÓ I INFORMACIÓ

Article 7. Pla de comunicació

Amb l'objectiu que el protocol siga conegut per la comunitat universitària se n'establirà la difusió a través dels canals de comunicació següents:

- a) Inclusió del protocol en *la Pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere*. Aquesta pàgina inclourà informació sistematitzada sobre recursos públics disponibles i estarà accessible en la web de la Unitat d'Igualtat amb enllaços a les pàgines de Centres, Departaments i Serveis de la UA.
- b) Difusió per publicitat a través de l'Administrador de Correu i avisos en el Campus Virtual.
- c) Inclusió d'informació sobre el protocol en la "Guia d'acolliment per al personal de la Universitat d'Alacant", dirigida al PAS i al PDI.
- d) Inclusió d'informació sobre el protocol en la *Guia de l'estudiant*, adreçada a l'alumnat de nou ingrés.
- e) Inclusió de l'enllaç al protocol en les pàgines de les unitats i serveis de la UA.

Article 8. Campanyes informatives i de sensibilització

A fi de sensibilitzar i informar a la comunitat universitària davant la discriminació sexual i la violència de gènere en qualsevol de les seues manifestacions, la Universitat d'Alacant llançarà campanyes específiques periòdiques. Serà objecte d'aquestes campanyes la difusió, entre d'altres, de documents que arrepleguen codis de conductes, drets i deures, responsabilitats i efectes de l'incompliment del protocol.

Article 9. Sensibilització i difusió del protocol entre les empreses i entitats col·laboradores de la Universitat d'Alacant

1. El present protocol es donarà a conèixer a les empreses col·laboradores, a les que treballen en les instal·lacions de la Universitat d'Alacant, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duga a terme les seues pràctiques, fent-los saber que el protocol serà activat quan els fets puguen incardinar-se en el seu àmbit d'aplicació.
2. La Universitat d'Alacant inclourà en els plecs de les clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per aquelles empreses que, en el moment d'acreditar-ne la solvència tècnica o professional, disposen d'un protocol o mesures d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'acord amb l'art. 33 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i en els termes arreplegats en l'article 34 d'aquesta mateixa norma.

SECCIÓ 2a. FORMACIÓ

Article 10. Programes de formació destinats al PAS i PDI

Com a mesura preventiva s'inclou el desenvolupament de programes formatius en matèria de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual dirigits al personal d'administració i serveis i al personal docent i investigador. Aquesta mesura, al seu torn, inclou:

- a) Realització de cursos específics adreçats al PDI i al PAS.
- b) Realització de cursos específics adreçats a les persones amb responsabilitats de direcció tant en el PDI com en el PAS.
- c) Realització de cursos específics adreçats a les persones que integren la Comissió d'Igualtat i del Comitè de Seguretat i Salut.
- d) Realització de cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament adreçats a representants sindicals electes, després de cada procés d'eleccions sindicals.

Article 11. Programes de formació destinats a l'alumnat

Com a mesura preventiva s'inclou el desenvolupament de programes formatius en matèria d'igualtat, prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual dirigits a l'alumnat. Aquesta mesura, al seu torn, inclou:

- a) Realització de cursos específics a través de les activitats amb, si escau, reconeixement de crèdits.
- b) Realització de cursos específics adreçats a l'alumnat que duga a terme labors de representació en la Comissió d'Igualtat, en el Consell d'Estudiants, així com en les delegacions dels Centres de la Universitat.

SECCIÓ 3a. PREVENCIÓ

Article 12. Avaluació de l'entorn laboral

El present protocol inclou com a mesura de prevenció l'avaluació de l'entorn laboral amb l'objectiu de detectar els factors que poden afavorir conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual o que pogueren derivar-hi. Per a tal fi es considerarà:

- a) La inclusió en el qüestionari de clima laboral de preguntes que permeten detectar possibles situacions o conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual.
- b) Elaboració i publicació d'informes sobre nombre d'intervencions i conseqüències d'aquestes.

Article 13. Seguiment

1. La Unitat d'Igualtat, en col·laboració amb els Servei de Prevenció, farà el control i seguiment de l'aplicació d'aquest protocol amb la finalitat de detectar-ne l'efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual en el seu àmbit d'aplicació. Per a tal efecte, disposarà de:

- a) Un registre d'incidents i casos d'assetjament per Departaments, Serveis i Unitats per al control de la seua execució.
 - b) Remissió de les mesures a adoptar a les persones responsables dels Departaments, Serveis i Unitats per al seu obligat compliment.
 - c) Registre estadístic dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual tramitats i que, en cap cas, revelaran dades de les persones afectades.
2. En el cas d'identificar-se errors o omissions en l'aplicació del present protocol, se'n proposarà la modificació seguint els tràmits oportuns.

CAPÍTOL III PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

SECCIÓ 1a. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Article 14. Garanties del procediment

a) Confidencialitat. La UA vetlarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cadascuna de les persones que intervinguen en el procediment i de la informació que se'n derive. Els qui intervinguen tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels conflictes en procés d'investigació, fins i tot després d'haver finalitzat.

b) Participació. Les parts objecte del conflicte i, en general, tota la comunitat universitària, haurà de col·laborar en el procediment quan siga necessari.

c) Respecte, protecció de la dignitat i la integritat de les persones afectades i prohibició de represàlies. Les actuacions es realitzaran amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que no podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

La UA vetlarà perquè les persones participants no siguen objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Si es produïren algunes d'aquestes situacions, la UA adoptarà les mesures disciplinàries corresponents contra qui les haja dut a terme.

Al llarg del procediment les persones implicades, si així ho requereixen, podran ser assistides per qualsevol altra persona a la seua elecció.

d) Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores injustificades, de manera que el procediment pugua ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

e) Imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir un tractament imparcial i just a les persones afectades. Els qui intervinguen en el procediment actuaran de bona fe en la cerca de la veritat i per a l'esclariment dels fets denunciats.

SECCIÓ 2a. FORMES DE PROMOURE EL PROCEDIMENT, RECEPCIÓ DE LA DENÚNCIA I VALORACIÓ INICIAL

Article 15. Formes de promoure el procediment

1. Es podrà promoure el procediment a través de denúncia dirigida al director o directora de la Unitat d'Igualtat:
 - a) Per la persona afectada o el seu representant. En aquest últim cas, la denúncia haurà d'anar acompanyada de l'*atorgament de representació en procediments d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual de la UA* (Annex II).
 - b) Per la representació del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis, o de l'alumnat de la UA, o per qualsevol membre de la comunitat universitària que tinguera coneixement de situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.
 - c) D'ofici per la Unitat d'Igualtat, si tinguera indicis que poguera donar-se alguna de les situacions d'intervenció arrelgades en el present protocol.
2. Si la denúncia es presentara per tercers o si la Unitat d'Igualtat tinguera coneixement dels fets i actuara d'ofici, la víctima haurà de ser informada amb caràcter immediat. En aquest cas, si escau, s'estendrà acta signada per les persones participants.
3. Les denúncies d'assetjament per part de tercers o d'ofici per la Unitat d'Igualtat es basaran en l'existència d'indicis, com poden ser:
 - a) Procés de baixa per incapacitat temporal.
 - b) Avaluació de riscos o resultats negatius en altres tipus de estudis o enquestes.
 - c) Elevat índex de rotació.
4. La denúncia podrà realitzar-se per escrit, per correu electrònic o verbalment:
 - a) Quan la denúncia es faça per escrit, se seguirà el model de *Sol·licitud de registre de documentació* (Annex I) i haurà de presentar-se a través del Registre General de la Universitat d'Alacant o a través de qualsevol dels altres mitjans previstos en l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Al costat de la sol·licitud de registre s'haurà d'adjuntar, en sobre tancat i sota el lema "Confidencial", la denúncia dels fets així com la documentació que s'estime oportuna.
 - b) Si la denúncia es fa a través del correu electrònic es dirigirà a l'adreça electrònica institucional personal de la directora o director de la Unitat d'Igualtat indicant en l'assumpte el lema de "Confidencial". La comunicació electrònica haurà d'incloure el model de *Sol·licitud de registre de documentació* (Annex I), la denúncia dels fets, així com la documentació que es considere oportuna.
 - c) Quan la denúncia es faça verbalment, es redactarà una acta que serà signada per qui denuncia i la directora o director de la Unitat d'Igualtat.
5. En cap cas serà objecte de tramitació la denúncia anònima.

Article 16. Recepció i custòdia

1. Quan la denúncia es faça per escrit, el Registre la remetrà a la directora o director de la Unitat d'Igualtat.
2. Rebuda la denúncia, la directora o director de la Unitat d'Igualtat informarà per escrit a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria. Així mateix, la directora o director de la Unitat d'Igualtat s'encarregarà d'informar, assessorar i

donar la primera atenció a qui denuncia una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

3. Com a conseqüència de la primera atenció i a fi que, en la mesura del possible, aquesta siga integral i responga a les necessitats particulars de cada cas, la directora o director de la Unitat d'Igualtat podrà derivar a qui denuncia els serveis i unitats, propis o externs, que li proporcionaran atenció i ajuda especialitzada.

4. Des del moment de la recepció de la denúncia, i a l'efecte de protegir la privadesa i la confidencialitat del procés, la directora o director de la Unitat d'Igualtat assignarà un codi numèric identificatiu tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, preservant així la seua identitat.

5. La denúncia, així com tota la documentació que generada durant el procediment, serà remesa, custodiada i arxivada per la direcció de la Unitat d'Igualtat.

Article 17. Valoració inicial de la denúncia

1. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat farà una valoració inicial de la situació, i podrà dur a terme les entrevistes que es requerisquen, així com la recollida de tota la informació que puga resultar convenient. Des de l'inici, i durant tot el procediment, la persona denunciant podrà estar acompanyada de la persona que designe.

2. Transcorreguts 15 dies naturals computats des de la recepció de la denúncia sense que haguera sigut possible concloure'n la valoració, la directora o director de la Unitat d'Igualtat comunicarà les raons i el nou termini considerat a la persona afectada o al seu representant, així com a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria. Es procurarà que la pròrroga del termini no excedisca els 15 dies naturals.

3. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat efectuarà un informe de valoració inicial de la situació que serà remès al vicerector o vicerectora amb competències en la matèria, en el qual proposarà, de forma motivada, alguna de les mesures següents:

a) La no iniciació del procediment, si no s'apreciara una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, o per no ajustar-se la denúncia als objectius del present protocol. En el supòsit que es donaren altres fets que hagueren de ser objecte d'esclariment, se'n donarà trasllat a la unitat o servei pertinent.

b) La iniciació del procediment d'actuació si s'advertira una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

4. La directora o el director de la Unitat d'Igualtat podrà, així mateix, proposar a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria l'adopció de mesures cautelars en tant se substancie el procediment, si considera que la situació ho requereix.

SECCIÓ 3a. INICI DEL PROCEDIMENT

Article 18. Inici del procediment

1. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria convocarà, en el termini de 10 dies naturals des de la recepció de la valoració inicial, a la Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per

orientació sexual (en endavant la Comissió), a la qual correspondrà resoldre o no l'inici del procediment.

2. La resolució adoptada per la Comissió serà comunicada a les parts juntament amb la relació dels membres d'aquesta.

3. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria adoptarà, si escau, durant la tramitació del procediment, les mesures cautelars que es consideren procedents.

Article 19. La Comissió d'Assessorament per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.

1. La Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual (d'ara endavant Comissió d'Assessorament) estarà composta per:

a) La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, que la presidirà.

b) La directora o director de la Unitat d'Igualtat, que actuarà en qualitat de secretari o secretària.

c) Segons adscripció als col·lectius implicats en el procediment:

Un membre del Servei de Prevenció i un representant sindical, si es tractara de personal d'administració i serveis, de personal docent i investigador o de persones que presten serveis en la Universitat.

Un membre del Centre de Suport a l'Estudiant i un representant del Consell d'Estudiants, si es tractara d'estudiants.

2. Les persones que formen part de la Comissió rebran formació en matèria de prevenció i intervenció davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

3. A les persones integrants de la Comissió se'ls aplicarà el que estableixen els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en referència a l'abstenció i recusació.

4. El funcionament de la Comissió es regirà per les disposicions de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.

5. A l'efecte d'adoptar acords, el vot de qui assumisca la presidència tindrà caràcter diriment.

Article 20. Actuació de la Comissió per a la prevenció i intervenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual

1. Reunida la Comissió, es proporcionarà còpia dels antecedents consignats en l'expedient respectant el deure de confidencialitat. Amb aquest propòsit, les actes, si escau, s'han de llegir en l'acte de la reunió per a la seua aprovació i no es podran enviar o transmetre als seus membres per correu (postal, intern o electrònic), ni podran posar-se a disposició per mitjà de suports que permeten o faciliten la divulgació general del seu contingut.

Les persones integrants de la Comissió podran consultar les actes a través de la lectura *in situ*, en les dependències de la direcció de la Unitat d'Igualtat amb la presència de la secretària o el secretari de la Comissió.

2. La Comissió, a la vista dels antecedents consignats en l'expedient i de l'informe de valoració inicial acordarà, motivadament en el termini de 5 dies hàbils computats des de la seua primera reunió, sobre l'inici o no del procediment i, si escau, sobre si aquest es resoldrà mitjançant diàleg o mitjançant procediment formal.
3. La Comissió arreglarà els acords adoptats en una acta i els comunicarà a les parts.
4. En qualsevol cas, la Comissió, d'ofici o a instàncies de les persones implicades en aquest procediment, i prèvia audiència d'aquestes, podrà proposar l'adopció de mesures cautelars durant la tramitació del procediment, si considera que la situació ho requereix.

SECCIÓ 4a. RESOLUCIÓ MITJANÇANT DIÀLEG

Article 21. Resolució mitjançant diàleg

1. Si la Comissió haguera acordat que el procediment que cal seguir és la resolució mitjançant diàleg, perquè encara no hi ha una situació que pugui qualificar-se d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, però podria acabar sent-ho si no s'actua, designarà, en un termini de 5 dies hàbils, un mediador o medidora per a trobar una solució al conflicte que no podrà prolongar-se més de 15 dies hàbils computables des de la seua designació.
2. En tot cas, el procediment de resolució mitjançant diàleg quedarà supeditat al consentiment previ d'ambdues parts i no preveurà, excepte circumstàncies excepcionals i amb el consentiment exprés de les dues parts en conflicte, l'acarament o les reunions entre aquestes.
3. Podrà actuar com a mediador o medidora el personal propi o extern de la Universitat d'Alacant amb formació específica en matèria de mediació.
4. Les persones que actuen com a mediadores podran sol·licitar l'adopció de mesures cautelars i preventives.
5. En el cas que la mediació haguera finalitzat amb acord, aquest haurà d'arreglar-se de forma clara i comprensible en una acta signada per ambdues parts de la qual es lliurarà un exemplar original a cadascuna d'aquestes. El mediador o medidora informarà a les parts del caràcter vinculant de l'acord aconseguit. En aquest cas el procediment d'actuació es donarà per finalitzat i el mediador o medidora presentarà a la Comissió l'informe de mediació en el qual deixarà constància de les actuacions dutes a terme així com de l'acta d'acord entre les parts.
6. La directora o director de la Unitat d'Igualtat durà a terme el seguiment dels assumptes que hagen finalitzat amb acord, com a mínim durant el primer any, a fi de comprovar-ne l'efectiu compliment. Si finalitzat aquest termini, la directora o director de la Unitat d'Igualtat comprova que els acords s'han complert de forma satisfactòria, sol·licitarà l'arxiu de l'expedient a la Comissió que, si escau, l'haurà de ratificar en el termini de 5 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud. En el cas que s'aprecie l'incompliment dels acords, la directora o director de la Unitat d'Igualtat sol·licitarà a la Comissió que es valore l'inici del procediment de resolució formal.

7. Quan les parts no aconseguisquen arribar a un acord, es neguen a realitzar la mediació o la persona mediadora aprecie que les posicions de les parts són irreconciliables o que concorren altres circumstàncies que impedeixen aconseguir l'acord de mediació, es donarà per conclòs el procediment de resolució mitjançant diàleg. En aquests casos, el mediador o mediadora sol·licitarà a la Comissió l'inici del procediment de resolució formal. Tals circumstàncies hauran d'arreglar-se de forma motivada en l'informe de mediació.

Secció 5a. RESOLUCIÓ MITJANÇANT PROCEDIMENT FORMAL

Article 22. Resolució mitjançant procediment formal

1. Quan no haja sigut possible solucionar el conflicte mitjançant el diàleg, o s'haguera acordat resoldre'l mitjançant procediment formal, la Comissió, en un termini de 10 dies hàbils des de la sol·licitud d'inici de resolució formal a la qual es refereixen els apartats 6 i 7 de l'article 21 o des de la decisió a la qual es refereix l'apartat 2 de l'article 20, designarà una persona experta en assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual per a la determinació, coneixement i aclariment dels fets.

2. Podrà actuar com a experta o expert el personal propi o extern de la Universitat d'Alacant, a proposta de la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

3. L'expert o experta podrà recaptar la documentació que considere necessària, realitzar les entrevistes que entenga oportunes i practicar totes les actuacions que considere pertinents, garantint el dret d'audiència imparcial de cadascuna de les parts i tenint en compte la inversió de la càrrega de la prova que per a aquests procediments preveu l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007.

4. La persona experta, en el termini de 30 dies hàbils computats des de la seua designació, presentarà a la Comissió un informe de diagnòstic de la situació en el qual proposarà, de forma motivada, les mesures que considere adequades.

5. La Comissió, en el termini de 5 dies hàbils des de la presentació de l'informe al qual es refereix l'apartat anterior, emetrà un informe de conclusions que elevarà a la rectora o rector i en el qual es proposarà alguna de les alternatives següents:

- a) Arxiu de l'expedient que ha provocat la denúncia, motivat per:
 - Desistiment de la persona denunciant excepte que, d'ofici, s'haguera acordat la investigació de la denúncia per detectar-se indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual.
 - Falta d'objecte o insuficiència d'indícis.
- b) Quan la conducta en si puga ser constitutiva de delictes o falta, la Universitat ho posarà en coneixement del Ministeri Fiscal, sense perjudici, si escau, de la incoació d'expedient disciplinari, que quedarà suspès fins que recaiga resolució judicial.
- c) La incoació d'un expedient disciplinari quan la persona que ha sigut denunciada pertanga a la comunitat universitària (apartats a, b, c i d de l'article 4) i es considere que concorren indicis suficients d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, així com l'adopció de mesures cautelars que es modularan en funció dels drets a salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

6. En el cas que la Comissió considere l'arxivament de l'expedient, la seua presidència ho notificarà a les parts per separat facilitant-los una còpia de l'acord

que signaran sense que aquesta signatura supose la seua conformitat. Les parts disposaran de 7 dies hàbils per a presentar al·legacions a l'acord. Analitzades aquestes, la presidència de la Comissió elevarà l'informe definitiu a la rectora o rector.

7. L'informe de conclusions haurà d'incloure la informació següent:

- a) Relació nominal de les persones que integren la Comissió i identificació de la persona suposadament assetjada i l'assetjadora mitjançant el corresponent codi numèric corresponent.
- b) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies d'aquesta.
- c) Actuacions prèvies: informe de valoració inicial, informe diagnòstic i, si escau, informe de mediació.
- d) Altres actuacions realitzades: testimonis; proves; resum dels principals fets, etc.

8. En el cas que es determine la mala fe de la denúncia i/o aportació de dades i testimoniatges falsos es proposaran les mesures disciplinàries corresponents a les persones responsables.

Article 23. Resolució per la rectora o rector

1. La rectora o rector, en el termini de 15 dies des de la recepció de l'informe de conclusions de la Comissió, dictarà la resolució sobre les mesures a adoptar, a la vista de la proposta realitzada per aquesta, i la comunicarà a les parts, així com a la presidència de la Comissió. En el cas que no considerara oportú aplicar les mesures arrellegades en l'informe de conclusions, ho posarà de forma motivada en coneixement de la Comissió.

2. La rectora o rector comunicarà la resolució adoptada a la directora o director de la Unitat d'Igualtat, que s'encarregarà de la custòdia de la documentació corresponent.

3. Quan la situació objecte de denúncia implique personal que presta els seus serveis a la Universitat d'Alacant (apartats f i g de l'article 4), la rectora o rector els traslladarà l'informe de conclusions de la Comissió, en el termini de 15 dies des de la seua recepció, perquè s'adopten les mesures oportunes en l'àmbit de cada organització. Així mateix, s'activaran mecanismes de coordinació entre les parts implicades, i mantindrà el vicerector o vicerectora amb competències en la matèria informació i comunicació sobre la situació.

SECCIÓ 6a. PROCEDIMENT DISCIPLINARI

Article 24. Obertura d'expedient disciplinari

1. Quan la resolució rectoral a la qual fa referència l'article 23.1 preveja la iniciació de l'expedient disciplinari, la rectora o rector en dictarà l'acord d'incoació, ho comunicarà a les parts i a la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria.

2. L'obertura de l'expedient disciplinari s'ha de substanciar d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició d'estudiant, PAS o PDI de la persona denunciada.

Article 25. Nomenament de l'instructor o instructora i del secretari o secretària.

1. La rectora o rector ha de nomenar un instructor o instructora, segons la normativa vigent, amb formació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual i entre el personal funcionari propi de la UA pertanyent a un cos o escala d'igual o superior grup al de la persona que haja sigut inculpada.
2. Quan la complexitat o transcendència dels fets a investigar així ho exigisca, es procedirà al nomenament d'un secretari o secretària que, en tot cas, haurà de tindre la condició de funcionari.
3. La iniciació del procediment, amb el nomenament d'instructor o instructora i de secretària o secretari, es notificarà a la persona denunciant i a la denunciada, així com als qui s'hagen designat per a instruir l'expedient.
4. Iniciat el procediment, la rectora o rector podrà acordar les mesures provisionals que considere oportunes per a assegurar l'eficàcia de la resolució que poguera recaure.

Article 26. Desenvolupament de l'expedient disciplinari

1. Notificat el nomenament de l'instructor o instructora de l'expedient disciplinari, la directora o director de la Unitat d'Igualtat li traslladarà amb caràcter immediat l'informe de conclusions així com tota la documentació corresponent a l'activitat d'investigació desenvolupada en relació a la denúncia.
2. El trasllat de documentació es realitzarà directament i a través de sobre tancat amb esment exprés de "Confidencial".
3. L'instructor o instructora ordenarà la pràctica de totes les diligències que siguen adequades per a la determinació i comprovació dels fets i en particular de les proves que puguen conduir al seu esclariment i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. En tot cas, haurà de tenir en compte les previsions de l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, quant a la inversió de la càrrega de la prova per a aquest tipus de procediments.
4. Tant en el plec de càrrecs com en les diligències que es duguen a terme en el desenvolupament de l'expedient disciplinari, es vetlarà pel tractament confidencial de la informació.
5. Emplenades les diligències, i prèviament a la proposta de resolució, es donarà vista de l'expedient a la persona inculpada realitzant-se en presència de l'instructor o instructora i, si escau, del secretari o secretària, i no es podrà enviar o transmetre per correu, ni posar-se a disposició per mitjà de suports que permeten o faciliten la divulgació general del contingut.
6. En qualsevol moment del procediment en què s'aprecie que la presumpta falta pot ser constitutiva de delictes o falta, l'instructor o instructora ho posarà en coneixement de la rectora o rector per a la seua oportuna comunicació al Ministeri Fiscal. En aquest cas, se suspendrà la tramitació de l'expedient disciplinari i es podran adoptar les mesures que es consideren oportunes amb la finalitat de garantir el funcionament normal de la universitat.

Article 27. Conclusions del procediment disciplinari

1. Finalitzada la instrucció del procediment disciplinari, l'instructor o instructora farà una proposta de resolució en la qual s'arreglen els fets provats, el tipus de falta que es considera comesa, la responsabilitat exigible i la sanció que siga procedent imposar i ho remetrà a la rectora o rector que dictarà resolució finalitzadora del procediment disciplinari.

2. La durada màxima del procediment disciplinari serà l'establida per la normativa d'aplicació.

Article 28. Òrgan competent per a imposar sancions disciplinàries

1. L'òrgan competent per a imposar sancions en la UA és la rectora o rector.

CAPÍTOL IV RÈGIM DISCIPLINARI

Article 29. Mesures disciplinàries

1. D'acord amb l'article 95b de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, serà constitutiu de falta molt greu "tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe". Aquesta norma serà aplicable tant al personal funcionari com al personal laboral al servei de la Universitat d'Alacant. Així mateix, es tindrà en compte la legislació disciplinària que resulte d'aplicació als diferents tipus de personal de la Universitat d'Alacant.

2. D'acord amb el que es disposa en l'article 5.3r del Decret de 8 de setembre de 1954, pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica, l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual comès per l'alumnat serà constitutiu de falta greu.

Article 30. Sancions

1. L'aplicació de les sancions per assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual s'ha d'ajustar a la legislació vigent específica que afecta els diferents col·lectius de la Universitat d'Alacant.

2. D'acord amb l'article 96 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les sancions que podran imposar-se per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual seran les següents:

- a) Separació del servei dels funcionaris o funcionàries, que en el cas de ser interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que en cada cas s'establisca.
- e) Demèrit, que consistirà en la penalització a l'efecte de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Qualsevol altra que s'establisca per Llei.

3. D'acord amb l'article 6 del Decret de 8 de setembre de 1954, pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica, les sancions que podran imposar-se a l'alumnat per la comissió de falta greu d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual seran les següents:

- a) Inhabilitació temporal o perpètua dels centres docents.
- b) Prohibició d'examinar-se de la totalitat o part de les assignatures matriculades, en totes les convocatòries de l'any acadèmic, amb la pèrdua consegüent dels drets de matrícula.
- c) Prohibició d'exàmens ordinaris en una o més assignatures.
- d) Pèrdua parcial o total, definitiva o temporal, de beques, places en col·legis majors o altres beneficis de protecció escolar. Aquesta sanció podrà també interposar-se amb el caràcter accessori de l'establida en aquest apartat i en l'anterior.

Article 31. Execució de les sancions

1. Les sancions disciplinàries que puguen deduir-se del desenvolupament del procediment disciplinari s'hauran d'executar en el termini màxim d'1 mes.
2. Les sancions a estudiants que no es puguen aplicar perquè coincidisquen amb la finalització del curs acadèmic s'aplicaran en el curs següent des del moment en el qual es formalitze la matrícula.

CAPÍTOL V

MESURES D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 32. Actuacions davant de situacions en les quals membres de la comunitat universitària compten amb ordre de protecció

1. Quan una persona vinculada a la Universitat d'Alacant, segons el que estableix l'article 4, compte amb ordre de protecció que implique prohibició d'aproximació de la persona agressora, ho haurà de posar en coneixement del vicerector o vicerectora amb competències en la matèria perquè introduïska les mesures oportunes que garantisquen la seua seguretat en l'àmbit territorial d'aplicació del present protocol (article 6). L'adopció d'aquestes mesures implicarà la col·laboració del servei de vigilància de la universitat amb els cossos i forces de seguretat.
2. Excepcionalment, i en virtut del que arreplega l'article 9 (acreditació de la violència sobre la dona) de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el vicerector o vicerectora amb competències en la matèria podrà adoptar les mesures que garantisquen la seguretat de la víctima en l'àmbit territorial d'aplicació del present protocol (article 6), quan l'informe del Ministeri Fiscal o de l'organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona faça constar risc o amenaça de patir maltractaments.

Article 33. Actuacions davant de possibles situacions de violència de gènere entre membres de la comunitat universitària i persones alienes a la Universitat d'Alacant

1. Quan es pose de manifest l'existència d'una situació de violència de gènere entre una persona vinculada a la Universitat d'Alacant, segons el que estableix l'article 4, i persones alienes a aquesta, la directora o director de la Unitat d'Igualtat oferirà a la víctima informació sobre els recursos i serveis disponibles en aquest àmbit i que pot necessitar per a assegurar la seua protecció, suport i recuperació, i procurarà, si escau, que presente la denúncia corresponent, per a això, podrà comptar amb la seua col·laboració.
2. Amb la finalitat de garantir el dret a l'atenció integral i especialitzada així com l'assistència jurídica gratuïta, la directora o director de la Unitat d'Igualtat, davant el coneixement de la situació descrita en l'apartat 1, derivarà la víctima als serveis destinats per la Generalitat Valenciana a la prevenció, atenció, assistència i protecció de la violència de gènere. La Universitat d'Alacant promourà convenis de col·laboració amb les institucions públiques amb competències en la matèria amb la finalitat d'aconseguir una actuació eficaç.
3. En els casos de violència de gènere, la directora o director de la Unitat d'Igualtat ho posarà en coneixement de l'autoritat competent.

Disposició addicional

A partir de l'entrada en vigor d'aquest protocol, el procediment de prevenció de riscos laborals de la Universitat d'Alacant (BOUA del 31 de juliol de 2012) no serà aplicable davant les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Disposició final

Una vegada aprovat pel Consell de Govern, aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant.

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER
ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT**

ANNEX I. Sol·licitud de registre de documentació

SOL·LICITANT:

Cognoms

Nom.....

DNI.....

Adreça

C. P.....

Població.....

Província.....

Telèfon

Adreça electrònica.....

EXPOSICIÓ DELS FETS

Sol·licite que s'estudie l'escrit que annexe a la present sol·licitud en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

DOCUMENTS ANNEXOS

Sol·licite que s'estudie la documentació que annexe en la present sol·licitud en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

Localitat

Data

Signatura

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNITAT D'IGUALTAT

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

ANNEX II. Atorgament de representació en procediments d'intervenció en supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual de la UA.

Sr./Sra.....,
amb DNI

AUTORITZE

Les persones sotasignades, titular i suplent, els atorgue el dret a exercir la meua representació en les actuacions derivades de l'aplicació del "*Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual*".

Titular:
amb DNI

Suplent:
amb DNI

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

Signat, (el/la titular) Signat, (el/la suplent) Signat, (el/la representat/-ada)

..... de de

DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNITAT D'IGUALTAT