

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**

### **PREÁMBULO**

#### **I**

Actualmente contamos con un amplio marco normativo (internacional, comunitario, nacional y autonómico) que vela por la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Específicamente, la Constitución española positiviza la igualdad en una triple dimensión: como *valor superior* del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un *derecho fundamental*, estipulando la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art. 14); y como *principio de actuación* instando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden o dificultan la consecución de la igualdad real (art. 9.2).

En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y del mandato de no discriminación, la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). En particular, el art. 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el art. 62 de la citada Ley establece la obligatoriedad de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este mandato ha dado lugar al *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella*, acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, en julio de 2011.

La Universidad de Alicante, consciente de su proyección social como institución transmisora de valores, generadora de opinión y comprometida con el progreso social y con la igualdad de mujeres y hombres, quiere que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual sea una herramienta que promueva una cultura de sensibilización ante cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género. En este sentido, la Universidad de Alicante manifiesta su firme compromiso con la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Desde este posicionamiento institucional, la Universidad de Alicante rechazará cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Igualmente velará por el mantenimiento de un clima laboral saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas que desarrollen actividades académicas, culturales, deportivas y/o de servicios en su ámbito organizativo y territorial.

## II

El presente protocolo se inscribe en la política de género que viene realizando la Universidad de Alicante y que se articula a través de sus Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIUA). En ellos ocupa un lugar destacado las acciones dirigidas a sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad alicantina frente a la discriminación por razón de sexo. El II PIUA (Eje 6, Objetivo 2) recoge acciones en materia de prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género en el ámbito de la Universidad de Alicante. En concreto, se establece como objetivo específico la elaboración de un protocolo para su prevención, detección y actuación. En aras de articular un planteamiento integral que dé respuesta efectiva al compromiso institucional de erradicar cualquier manifestación de violencia de género y a los mandatos que emanan de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de *medidas de protección integral contra la violencia de género*, de la Ley 4/2007, de 12 de abril, de *Universidades* (disposición adicional cuarta) y de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, *integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*, el presente protocolo incluye procedimientos de actuación ante situaciones de violencia de género que requieren de algún nivel de actuación adicional ya sea porque se produce fuera del ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Alicante pero afecta a personas vinculadas a la misma, ya sea porque alcanza a personas y empresas contratada por la misma. Así mismo, estos procedimientos de actuación se complementarán con otras acciones, incluidas en el II PIUA, tales como la creación de la página web para la sensibilización contra la violencia de género y que contará, entre otros, con información sistematizada sobre recursos públicos disponibles.

El presente protocolo, además de establecer las pautas de actuación específicas para abordar las conductas que regula, recoge medidas dirigidas a su prevención. Estas se sustentan en la articulación de una serie de actuaciones preventivas relacionadas con los factores estructurales que ocasionalmente actúan desencadenando situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual. Bajo esta premisa, la Universidad de Alicante llevará a cabo actuaciones de información, formación, sensibilización, evaluación y detección frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno universitario estos comportamientos.

## III

El protocolo incluye al alumnado en todas sus actuaciones. Este es el elemento fundamental que separa este protocolo del *procedimiento de prevención de riesgos laborales ante determinadas situaciones de riesgo psicosocial* con el que ya cuenta la Universidad de Alicante y en el que se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su anexo (BOUA 31/06/2012). La inclusión del alumnado en el protocolo obedece a que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden darse entre pares (PDI, PAS, alumnado); entre personas que se encuentran en una posición jerárquica descendente (profesorado/alumnado; etc.); y entre personas que se encuentran en una posición jerárquica ascendente en donde prevalecen las relaciones de género (alumno/profesora; etc.).

El protocolo incorpora el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género dado que constituye una “causa proscrita de discriminación” (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una “causa sospechosa de discriminación” (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo-género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien las padece, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica, y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

#### IV

##### **Marco normativo internacional**

- a) Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo (1958) (aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras).
- b) Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define “discriminación contra la mujer”).
- c) Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define “violencia contra la mujer” y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).
- d) Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.
- e) Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (*Convenio de Estambul*), con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (doméstica, acoso sexual, violación, matrimonio forzado, crímenes cometidos en nombre del “honor” y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

##### **Marco normativo comunitario**

- a) Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (recoge un *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*).
- b) Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000) con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa de 2009 (prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo y por orientación sexual).
- c) Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (recoge

las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones aplicables a toda conducta o acto discriminatorio. El apartado 6 de su exposición de motivos señala que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo).

- d) Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final), firmado por los agentes sociales europeos (recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización).

### **Marco normativo nacional**

- a) CE, arts. 1.1, 14 y 9.2 (proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como derecho fundamental y como mandato a los poderes públicos).
- b) CE, art. 10.1 (proclama la dignidad humana como valor superior del ordenamiento jurídico y en marco interpretativo junto al reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad del resto del articulado en materia de derechos fundamentales)
- c) CE, art. 15 (proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos denigrantes)
- d) CE, art. 18.1 (proclama el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).
- e) CE, art. 27 (proclama el derecho a la educación).
- f) CE, art. 35 vid. art. 43 (proclama el derecho al trabajo y a la salud laboral).
- g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psico-sociales).
- h) Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en especial, el artículo 184.
- i) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación).
- j) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, artículos 7, 8, 9, 48, 51 y 62.
- k) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en su Preámbulo se resalta el papel de la universidad como transmisora del saber y como generadora de opinión y comprometida con el progreso social y su entorno y con la igualdad de mujeres y hombres; en su disposición adicional cuarta se establece que las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades establecerán programas específicos para que las de violencia de género puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docentes).
- l) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

- (tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual (art. 95.2.b)).
- m) Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Núm/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral).
  - n) Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
  - o) Otras normativas de referencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo son: 1) Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9); 2) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e), 54.2 y 95.14); 3) Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175-182); 4) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1.i); 5) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; 6) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (artículo 8).

#### **Marco normativo autonómico**

- a) Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).
- c) Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

## **CAPÍTULO I OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y AMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1. Objetivos.**

El presente protocolo persigue un doble objetivo: por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso; y, en segundo lugar, la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

## **Artículo 2. Principios de actuación.**

1. Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, la Universidad de Alicante y de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, observará los siguientes principios de actuación:

- a) Compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- b) La instrucción de 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, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- e) Obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- f) Protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio de procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.

2. Las empresas externas contratadas por la UA así como las entidades públicas o privadas participadas por la UA serán informadas de la existencia de este protocolo.

3. La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, manteniéndose en su caso las medidas cautelares que la UA haya podido adoptar.

## **Artículo 3. Ámbito Objetivo.**

A los efectos del presente protocolo se entenderá por:

a) Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH).

b) 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 LOIMH).

Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIMH). Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (art. 8 LOIMH). En la misma línea, 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 LOIMH).

c) Acoso por razón de orientación sexual (o identidad de género). Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza).

#### **Artículo 4. Ámbito Subjetivo.**

El presente protocolo será de aplicación a toda situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual que afecte, a cualquier persona vinculada a la Universidad de Alicante. En particular, será de aplicación:

- a) Al personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) Al personal de Administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) Al personal investigador contratado según alguna de las modalidades recogidas en la Ley de la Ciencia (Ley 14/2011) y las recogidas en la normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral temporal (BOUA 6 de junio 2013).
- d) Al personal investigador adscrito a la UA y que perciben ayudas económicas de organismos ajenos a la Universidad de Alicante.
- e) A estudiantes.
- f) A las personas que preste sus servicios en la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también a las personas que, bajo la dependencia jurídica de un tercero, presten sus servicios en la UA, como es el caso del personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs.
- g) A personas trabajadoras autónomas contratadas por la Universidad de Alicante, o bien por otras entidades, siempre que presten sus servicios en el ámbito propio de la Universidad.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

1. La denuncia por acoso sexual, acoso laboral o acoso por orientación sexual se deberá presentar en el plazo de 6 meses a contar desde que se produjo el incidente o, si fuesen varios, desde el último conocido.

2. El presente protocolo ampara a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan finalizado su relación jurídica con la Universidad, siempre que hubiera presentado la denuncia estando vigente dicha relación, o bien, se realice en un plazo de seis meses desde la fecha de la desvinculación por hechos acaecidos durante la vigencia de la relación jurídica.

3. Se podrá remitir solicitud de admisión de la denuncia a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad si la denuncia se presentara fuera de los plazos establecidos en los apartados 1 y 2. En estos casos, se deberán explicar las circunstancias que impidieron su presentación en los plazos previstos.

### **Artículo 6. Ámbito territorial.**

El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad de Alicante.

## **CAPÍTULO II MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN**

### **SECCIÓN 1ª. SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN**

#### **Artículo 7. Plan de comunicación.**

Con el objeto de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se establecerá su difusión a través de los siguientes canales de comunicación:

- a) Inclusión del protocolo en la *Página web para la sensibilización contra la violencia de género*. Esta página incluirá información sistematizada sobre recursos públicos disponibles y estará accesible en la web de la Unidad de Igualdad con enlaces a las páginas de Centros, Departamentos y Servicios de la UA.
- b) Difusión por mailing a través del Administrador del Correo y avisos en el Campus Virtual.
- c) Inclusión de información sobre el protocolo en la “Guía de acogida para el personal de la Universidad de Alicante”, dirigida al PAS y al PDI.
- d) Inclusión de información sobre el protocolo en la “Guía del estudiante”, dirigida al alumnado de nuevo ingreso.
- e) Inclusión del enlace al protocolo en las páginas de las unidades y servicios de la UA.

#### **Artículo 8. Campañas informativas y de sensibilización.**

Con objeto de sensibilizar e informar a la comunidad universitaria ante la discriminación sexual y la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, la Universidad de Alicante realizará campañas específicas periódicas. Será objeto de estas campañas la difusión, entre otros, de documentos que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo.

#### **Artículo 9. Sensibilización y difusión del Protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras de la Universidad de Alicante.**

1. El presente protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las instalaciones de la Universidad de Alicante, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

2. La Universidad de Alicante incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cuenten con un protocolo o medidas de actuación frente a

situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, según lo contemplado en el art. 33 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en los términos recogidos en el artículo 34 de esta misma norma.

## **SECCIÓN 2ª. FORMACIÓN**

### **Artículo 10. Programas de formación destinado al PAS y PDI.**

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador. Esta medida, a su vez, incluye:

- a) Realización de cursos específicos dirigidos al PDI y al PAS.
- b) Realización de cursos específicos dirigidos a las personas con responsabilidades de dirección tanto en el PDI como en el PAS.
- c) Realización de cursos específicos dirigidos a las y los integrantes de la Comisión de Igualdad y del Comité de Seguridad y Salud.
- d) Realización de cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso dirigido a las y los representantes sindicales electos, tras cada proceso de elecciones sindicales.

### **Artículo 11. Programas de formación destinados al alumnado.**

Como medida preventiva se incluye el desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual dirigidos al alumnado. Esta medida, a su vez, incluye:

- a) Realización de cursos específicos a través de las actividades con, en su caso, reconocimiento de créditos.
- b) Realización de cursos específicos dirigido a los alumnos y alumnas que realizan labores de representación en la Comisión de Igualdad, en el Consejo de Estudiantes, así como en las delegaciones de los Centros de la Universidad.

## **SECCIÓN 3ª. PREVENCIÓN**

### **Artículo 12. Evaluación del entorno laboral.**

El presente protocolo incluye como medida de prevención la evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que pueden favorecer conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar en ellas. Para tal fin se considerará:

- a) La inclusión en el cuestionario de clima laboral de preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- b) Elaboración y publicación de informes sobre número de intervenciones y consecuencias de las mismas.

### **Artículo 13. Seguimiento.**

1. La Unidad de Igualdad, en colaboración con el Servicio de Prevención, realizará el control y el seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de

detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual en su ámbito de aplicación. Para tal efecto, dispondrá de:

- a) Un registro de incidentes y casos de acoso por Departamento, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.
- b) Remisión de las medidas a adoptar a las y los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades para su obligado cumplimiento.
- c) Registro estadístico de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual tramitados y que, en ningún caso, revelarán datos de las personas afectadas.

2. En el caso de identificarse errores u omisiones en la aplicación del presente protocolo, se pondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **SECCIÓN 1ª. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

##### **Artículo 14. Garantías del procedimiento.**

a) Confidencialidad. La UA velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los conflictos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

b) Participación. Las partes objeto del conflicto y, en general, toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario.

c) Respeto, protección de la dignidad y la integridad de las personas afectadas y prohibición de represalias. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas que no podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

La UA velará por que las personas participantes no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Si se produjera algunas de estas situaciones, la UA adoptará las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo.

A lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por cualquier otra persona a su elección.

d) Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo a las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

## SECCIÓN 2ª. FORMAS DE PROMOVER EL PROCEDIMIENTO, RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y VALORACIÓN INICIAL

### Artículo 15. Formas de promover el procedimiento.

1. Se podrá promover el procedimiento a través de denuncia dirigida al Director o Directora de la Unidad de Igualdad:

- a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la denuncia deberá ir acompañada del *Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA* (Anexo II).
- b) Por la representación del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios, o del alumnado de la UA, o por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
- c) De oficio por la Unidad de Igualdad, si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.

2. Si la denuncia se presentara por terceros o si la Unidad de Igualdad tuviera conocimiento de los hechos, y actuara de oficio, la víctima deberá ser informada con carácter inmediato. En este caso, si procede, se levantará acta firmada por las personas participantes.

3. Las denuncias de acoso por parte de terceros o de oficio por la Unidad de Igualdad se basarán en la existencia de indicios, como pueden ser:

- a) Proceso de baja por incapacidad temporal.
- b) Evaluación de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios o encuestas.
- c) Elevado índice de rotación.

4. La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente:

- a) Cuando la denuncia se realice por escrito, se realizará siguiendo el modelo de *Solicitud de registro de documentación* (Anexo I) y deberá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Alicante o a través de cualquiera de los otros medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema "Confidencial", la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.
- b) Si la denuncia se realiza a través del correo electrónico se dirigirá a la dirección electrónica institucional personal de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad indicando en asunto el lema de "Confidencial". La comunicación electrónica deberá incluir el modelo de *Solicitud de registro de documentación* (Anexo I), la denuncia de los hechos así como la documentación que se estime oportuna.
- c) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien denuncia y la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

5. En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

#### **Artículo 16. Recepción y custodia.**

1. Cuando la denuncia se realice por escrito, el Registro la remitirá a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.
2. Recibida la denuncia, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad informará por escrito a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia. Así mismo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a quien denuncia una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
3. Como consecuencia de la primera atención y con el fin de que, en la medida de las posibilidades, esta sea integral y responda a las necesidades particulares de cada caso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad podrá derivar a quien denuncia a los servicios y unidades, propios o externos, que proporcionan atención y ayuda y especializada.
4. Desde el momento de la recepción de la denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
5. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la dirección de la Unidad de Igualdad.

#### **Artículo 17. Valoración inicial de la denuncia.**

1. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad realizará una valoración inicial de la situación, pudiendo realizar las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente. Desde el inicio, así como durante todo el procedimiento, la persona que realiza la denuncia podrá estar acompañada por la persona que designe.
2. Transcurridos 15 días naturales computados desde la recepción de la denuncia sin que hubiera sido posible concluir la valoración, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comunicará las razones y el nuevo plazo estimado a la persona afectada o a su representante, así como a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia. Se procurará que la prórroga del plazo no exceda de 15 días naturales.
3. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad, efectuará un informe de valoración inicial de la situación que remitirá al Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia y en el que propondrá, de forma motivada, alguna de las siguientes medidas:
  - a) La no iniciación del procedimiento, si no se apreciase una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, o por no ajustarse la denuncia a los objetivos del presente protocolo. En el supuesto que se dieran otros hechos que tuvieran que ser objeto de esclarecimiento, se dará traslado a la unidad o servicio pertinente.
  - b) La iniciación del procedimiento de actuación si se advirtiese una situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
4. La Directora o el Director de la Unidad de Igualdad podrá, asimismo, proponer a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, la adopción de

medidas cautelares en tanto se sustancie el procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

### **SECCIÓN 3ª. INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

#### **Artículo 18. Inicio del procedimiento.**

1. La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia convocará, en el plazo de 10 días naturales desde la recepción de la valoración inicial, a la *Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual* (en adelante la Comisión), a quien le corresponderá resolver el inicio o no del procedimiento.
2. La resolución adoptada por la Comisión se comunicará a las partes junto con la relación de sus miembros.
3. La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia adoptará, en su caso, durante la tramitación del procedimiento, las medidas cautelares que se estimen procedentes.

#### **Artículo 19. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.**

1. La Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual estará compuesta por:
  - a) La Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia, quien la presidirá.
  - b) La Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que actuará en calidad de secretario secretaria.
  - c) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:

Un miembro del Servicio de Prevención y un representante sindical, si se tratara de personal de administración y servicios, de personal docente e investigador y/o de personas que prestan sus servicios en la Universidad.

Un miembro del Centro de Apoyo al Estudiante y un representante del Consejo de Estudiantes, si se tratara de estudiantes.
2. Quienes formen parte de la Comisión recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
3. A las y los integrantes de la Comisión les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en referencia a la abstención y recusación.
4. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
5. A efectos de adoptar acuerdos el voto de quien asuma la presidencia tendrá carácter dirimente.

#### **Artículo 20. Actuación de la Comisión para la prevención e intervención del Acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.**

1. Reunida la Comisión, se proporcionará copia de los antecedentes obrantes en el expediente respetando el deber de confidencialidad. Con este propósito, las actas, si procede, se han de leer en el acto de la reunión para su aprobación y no se podrán enviar o transmitir a sus miembros por correo (postal, interno o electrónico), ni podrán ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

Las y los integrantes de la Comisión podrán consultar las actas, a través de su lectura, in situ, en las dependencias de la Dirección de la Unidad de Igualdad con la presencia de la Secretaria o Secretario de la Comisión.

2. La Comisión, a la vista de los antecedentes obrantes en el expediente y del informe de valoración inicial acordará, motivadamente en el plazo de 5 días hábiles computados desde su primera reunión, sobre la iniciación o no del procedimiento y, en su caso, sobre si este se resolverá mediante diálogo o mediante el procedimiento formal.

3. La Comisión recogerá los acuerdos adoptados en un acta y los comunicará a las partes.

4. En cualquier caso, la Comisión, de oficio o a instancia de las personas implicadas en este procedimiento y previa audiencia de las mismas, podrá proponer la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, si estima que la situación lo requiere.

## **SECCIÓN 4ª. RESOLUCIÓN MEDIANTE DIÁLOGO**

### **Artículo 21. Resolución mediante diálogo.**

1. Si la Comisión hubiera acordado que el procedimiento a seguir es la resolución mediante diálogo, porque aún no hay una situación que pueda calificarse como acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual pero podría acabar siéndolo si no se actúa designará, en un plazo de 5 días hábiles, a un mediador o mediadora para hallar una solución al conflicto que no podrá prolongarse más de 15 días hábiles computables desde su designación.

2. En todo caso, el procedimiento de resolución mediante diálogo quedará supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

3. Podrá actuar como mediador o mediadora el personal propio o externo de la Universidad de Alicante con formación específica en materia de mediación.

4. Las personas que actúen como mediadoras podrán solicitar la adopción de medidas cautelares y preventivas.

5. En el caso de que la mediación hubiese finalizado con acuerdo, este deberá recogerse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. El mediador o mediadora informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado. En este caso el procedimiento de actuación se dará por finalizado y el mediador o mediadora dará traslado a la Comisión del informe de mediación en el que dejará constancia de las actuaciones llevadas a cabo así como del acta de acuerdo entre las partes.

6. La Directora o Director de la Unidad de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de los asuntos que hayan finalizado con acuerdo, como mínimo durante el primer año,

a fin de comprobar su efectivo cumplimiento. Si finalizado este plazo, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad comprueba que los acuerdos se han cumplido de forma satisfactoria, solicitará el archivo del expediente a la Comisión quien, en su caso, lo deberá ratificar en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud. En el caso de que se aprecie el incumplimiento de los acuerdos, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad solicitará a la Comisión que se valore el inicio del procedimiento de resolución formal.

7. Cuando las partes no consigan llegar a un acuerdo, se nieguen a realizar la mediación o la persona mediadora aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurren otras circunstancias que impiden alcanzar el acuerdo de mediación, se dará por concluido el procedimiento de resolución mediante diálogo. En estos casos, el mediador o mediadora solicitará a la Comisión el inicio del procedimiento de resolución formal. Tales circunstancias deberán recogerse de forma motivada en el informe de mediación.

## **Sección 5ª. RESOLUCIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO FORMAL**

### **Artículo 22. Resolución mediante procedimiento formal.**

1. Cuando no haya sido posible solucionar el conflicto mediante el diálogo, o se hubiera acordado su resolución mediante procedimiento formal, la Comisión, en un plazo de 10 días hábiles desde la solicitud de inicio de resolución formal a la que se refieren los apartados 6 y 7 del artículo 21 o desde la decisión a la que se refiere el apartado 2 del artículo 20, designará a una persona experta en acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual para la determinación, conocimiento y esclarecimiento de los hechos.

2. Podrá actuar como experta o experto el personal propio o externo de la Universidad de Alicante, a propuesta de la Directora o Director de la Unidad de Igualdad.

3. El experto o experta podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas actuaciones estime pertinentes, garantizando el derecho de audiencia imparcial de cada una de las partes y teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que para estos procedimientos prevé el artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007.

4. La persona experta, en el plazo de 30 días hábiles computados desde su designación, presentará a la Comisión un informe de diagnóstico de la situación y en el que propondrá, de forma motivada, las medidas que estime adecuadas.

5. La Comisión, en el plazo de 5 días hábiles desde la presentación del informe al que se refiere el apartado anterior, emitirá un informe de conclusiones que elevará a la Rectora o Rector y en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por:
  - Desistimiento de la persona denunciante salvo que, de oficio, se hubiese acordado la investigación de la denuncia por detectarse indicios de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, la Universidad lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

- c) La incoación de un expediente disciplinario cuando la persona que ha sido denunciada pertenezca a la comunidad universitaria (apartados a, b, c y d del artículo 4) y se considere que concurren indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, así como la adopción de medidas cautelares que se modularán en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.
6. En el caso de que la Comisión estime el archivo del expediente, la presidencia de la misma lo notificará a las partes por separado facilitándoles una copia del acuerdo que firmarán sin que esta firma suponga su conformidad. Las partes dispondrán de 7 días hábiles para presentar alegaciones al acuerdo. Analizadas las mismas, la presidencia de la Comisión elevará el informe definitivo a la Rectora o Rector.
7. El informe de conclusiones deberá incluir la siguiente información:
- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de la personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
  - b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
  - c) Actuaciones previas: informe de valoración inicial, informe diagnóstico y, en su caso, informe de mediación.
  - d) Otras actuaciones realizadas: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
8. En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

### **Artículo 23. Resolución por la Rectora o Rector.**

1. La Rectora o Rector, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, dictará la resolución sobre las medidas a adoptar a la vista de la propuesta realizada por la misma y la comunicará a las partes así como a la presidencia de la Comisión. En el caso de que no estimara oportuno aplicar las medidas recogidas en el informe de conclusiones, lo pondrá de forma motivada en conocimiento de la Comisión.
2. La Rectora o Rector comunicará la resolución adoptada a la Directora o Director de la Unidad de Igualdad, que se encargará de la custodia de la correspondiente documentación.
3. Cuando la situación objeto de denuncia implique a personal que presta sus servicios a la Universidad de Alicante (apartados f y g del artículo 4), la Rectora o Rector les trasladará el informe de conclusiones de la Comisión, en el plazo de 15 días desde su recepción, para que se adopten las medidas oportunas en el ámbito de cada organización. Así mismo, se activarán mecanismos de coordinación entre las partes implicadas manteniendo el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia, información y comunicación sobre la situación.

## **SECCIÓN 6ª. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

### **Artículo 24. Apertura de expediente disciplinario.**

1. Cuando la resolución rectoral a la que hace referencia el artículo 23.1 contemple la iniciación del expediente disciplinario, la Rectora o Rector dictará el acuerdo de

incoación del mismo, comunicándolo a las partes y a la Vicerrectora o Vicerrector con competencias en la materia.

2. La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada.

#### **Artículo 25. Nombramiento del instructor o instructora y del secretario o secretaria.**

1. La Rectora o Rector ha de nombrar a un instructor o instructora, según la normativa vigente, con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y entre el personal funcionario propio de la UA perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de quien haya sido inculcado.

2. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de un secretario o secretaria que, en todo caso, deberá tener la condición de funcionario.

3. La iniciación del procedimiento, con el nombramiento de instructor o instructora y de secretaria o secretario, se notificará a la persona denunciante y a la denunciada, así como a quienes se hayan designado para instruir el expediente.

4. Iniciado el procedimiento, la Rectora o Rector podrá acordar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

#### **Artículo 26. Desarrollo del expediente disciplinario.**

1. Notificado el nombramiento del instructor o instructora del expediente disciplinario, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad le trasladará con carácter inmediato el informe de conclusiones así como toda la documentación correspondiente a la actividad de investigación desarrollada en relación a la denuncia.

2. El traslado de documentación se realizará directamente y a través de sobre cerrado con expresa mención de "Confidencial".

3. El instructor o instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En todo caso, deberá tener en cuenta las previsiones del artículo 13 de la Ley orgánica 3/2007, en cuanto a la inversión de la carga de la prueba para este tipo de procedimientos.

4. Tanto en el pliego de cargos como en las diligencias que se lleven a cabo en el desarrollo del expediente disciplinario, se velará por el tratamiento confidencial de la información.

5. Cumplimentadas las diligencias y previamente a la propuesta de resolución, se dará vista del expediente a la persona inculpada realizándose en presencia del instructor o instructora y, en su caso, del secretario o secretaria, no pudiéndose enviar o transmitir por correo, ni ponerse a disposición por medio de soportes que permitan o faciliten la divulgación general del contenido.

6. En cualquier momento del procedimiento en que se aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta, el instructor o instructora lo pondrá en conocimiento de la Rectora o Rector para su oportuna comunicación al Ministerio

Fiscal. En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la universidad.

**Artículo 27. Conclusiones del procedimiento disciplinario.**

1. Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, el instructor o instructora hará una propuesta de resolución en la que se recojan los hechos probados, el tipo de falta que se estima cometida, la responsabilidad exigible y la sanción que sea procedente imponer y lo remitirá a la Rectora o Rector quien dictará resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.
2. La duración máxima del procedimiento disciplinario será la establecida por la normativa de aplicación.

**Artículo 28. Órgano competente para imponer sanciones disciplinarias.**

1. El órgano competente para imponer sanciones en la UA es la Rectora o Rector.

**CAPÍTULO IV  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 29. Medidas disciplinarias.**

1. De acuerdo con el artículo 95b de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, será constitutivo de falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo". Esta norma será aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de la Universidad de Alicante. Así mismo, se tendrá en cuenta la legislación disciplinaria que resulte de aplicación a los distintos tipos de personal de la Universidad de Alicante.
2. Según lo dispuesto en el artículo 5.3º del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual cometido por el alumnado será constitutivo de falta grave.

**Artículo 30. Sanciones.**

1. La aplicación de las sanciones por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual se ha de ajustar a la legislación vigente específica que afecta a los diferentes colectivos de la Universidad de Alicante.
2. Conforme al artículo 96 del *Estatuto Básico del Empleado Público*, las sanciones que podrán imponerse por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:
  - a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
  - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
  - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
  - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
  - f) Cualquier otra que se establezca por Ley.
3. De acuerdo con el artículo 6 del Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica, las sanciones que podrán imponerse al alumnado por la comisión de falta grave de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual serán las siguientes:
- a) Inhabilitación temporal o perpetua de los Centros Docentes.
  - b) Prohibición de examinarse de la totalidad o parte de las asignaturas en que se encuentre matriculado, en todas las convocatorias del año académico, con la consiguiente pérdida de los derechos de matrícula.
  - c) Prohibición de exámenes ordinarios en una o más asignaturas
  - d) Pérdida parcial o total, definitiva o temporal, de becas, plazas en Colegios Mayores u otros beneficios de protección escolar. Esta sanción podrá también interponerse con el carácter accesorio de la establecidas en este apartado y en el anterior.

### **Artículo 31. Ejecución de las sanciones.**

1. Las sanciones disciplinarias que puedan deducirse del desarrollo del procedimiento disciplinario se habrán de ejecutar en el plazo máximo de 1 mes.
2. Las sanciones a estudiante que no se puedan aplicar porque coincide con la finalización del curso académico se aplicarán en el curso siguiente desde el momento en el que se formalice la matrícula.

## **CAPÍTULO V**

### **MEDIDAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **Artículo 32. Actuaciones frente a situaciones en las que miembros de la comunidad universitaria cuenten con orden de protección.**

1. Cuando una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento del Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia para que introduzca las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6). La adopción de estas

medidas implicará la colaboración del servicio de vigilancia de la universidad con los cuerpos y fuerzas de seguridad.

2. Excepcionalmente, y en virtud a lo recogido en el artículo 9 (acreditación de la violencia sobre la mujer) de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, *integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*, el Vicerrector o Vicerrectora con competencias en la materia podrá adoptar las medidas que garanticen la seguridad de la víctima en el ámbito territorial de aplicación del presente protocolo (artículo 6) cuando el informe del Ministerio Fiscal o del organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer haga constar riesgo o amenaza de sufrir malos tratos.

### **Artículo 33. Actuaciones frente a posibles situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria y personas ajenas a la Universidad de Alicante.**

1. Cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada con la Universidad de Alicante, según lo establecido en el artículo 4, y personas ajenas a la misma, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito y que puede necesitar para asegurar su protección, apoyo y recuperación y procurará, en su caso, que presente la correspondiente denuncia, para lo cual, podrá contar con su colaboración.

2. Con el fin de garantizar el derecho a la atención integral y especializada así como la asistencia jurídica gratuita, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad ante el conocimiento de la situación descrita en el apartado 1, derivará a la víctima a los servicios destinados por la Generalitat Valenciana a la prevención, atención, asistencia y protección de la violencia de género. La Universidad de Alicante promoverá convenios de colaboración con las instituciones públicas con competencias en la materia con el fin de lograr una actuación eficaz.

3. En los casos de violencia de género, la Directora o Director de la Unidad de Igualdad lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

### **Disposición Adicional.**

A partir de la entrada en vigor de este protocolo, el procedimiento de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Alicante (BOUA del 31 de julio de 2012) no será de aplicación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **Disposición Final.**

Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**

**ANEXO I. Solicitud de registro de documentación**

**SOLICITANTE:**

Apellidos .....

Nombre.....

DNI.....

Dirección .....

C. P.....

Población.....

Provincia.....

Teléfono .....

e-mail.....

**EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS**

Solicito que se estudie el escrito que anexo a la presente solicitud en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contienen (ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

**DOCUMENTOS ANEXOS**

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

Localidad .....

Fecha .....

Firma

**DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**

**ANEXO II.** Otorgamiento de representación en procedimientos de intervención en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual de la UA.

**D/D<sup>a</sup>** .....,  
**con DNI n<sup>o</sup>**.....

**AUTORIZO**

A las personas abajo firmantes, titular y suplente, les otorgo el derecho a ejercer mi representación en las actuaciones derivadas de la aplicación del *“Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual”*.

**Titular: D/D<sup>a</sup>** .....,  
**con DNI n<sup>o</sup>**.....

**Suplente: D/D<sup>a</sup>** .....,  
**con DNI n<sup>o</sup>**.....

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 .....

**DIRECTORA O DIRECTOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**