

Títol: PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT LA DISCRIMINACIÓ PER DIVERSITAT DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

Secció: DISPOSICIONS GENERALS

Òrgan: Consell de Govern

Data d'aprovació: dijous, 27 de juliol de 2023

Título: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Sección: DISPOSICIONES GENERALES

Órgano: Consejo de Gobierno

Fecha de aprobación: jueves, 27 de julio de 2023

Aprobat per unanimitat pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant en la sessió ordinària del dia 27 de juliol de 2023.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT LA DISCRIMINACIÓ PER DIVERSITAT DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

PREÀMBUL

Les Normes de convivència universitària de la Universitat d'Alacant (BOUA de 24 de febrer de 2023) proporcionen un sistema integral de protecció i garantia de la convivència des d'un model que fomenta la cultura de la pau i la prevenció del conflicte, i constitueixen el marc en el qual han d'inserir-se els procediments específics de prevenció i actuació en els casos d'assetjament, discriminació i violència per les causes que arreplega l'article 3.2.c) de la Llei 3/2022 de 24 de febrer, de convivència universitària.

L'heterogeneïtat dels àmbits que conté l'article esmentat com a susceptibles d'assetjament, violència i discriminació, i la seua diferent base normativa, aconsellen un tractament diferenciat. Per aquesta raó s'ha optat per articular la corresponent prevenció, intervenció i acompanyament en protocols específics.

En aquest context sorgeix el present protocol per a prevenir i donar resposta a situacions, comportaments o fets discriminatoris siga per pertinença a grup ètnic, origen nacional, discapacitat, dificultats d'aprenentatge, salut mental o física, situació socioeconòmica, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, característiques sexuals, llengua, creences religioses, conviccions o opinions, edat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El protocol, a més, estableix el moment, la forma i les circumstàncies en què cal acudir a mitjans alternatius d'actuació, basats en el diàleg o la mediació, diferents del règim disciplinari i que, actuant des d'un enfocament preventiu, formatiu i de sensibilització, poden resultar més eficaços per a afrontar determinades conductes i conflictes.

TÍTOL PRELIMINAR

Disposicions generals

Article 1. Objecte

1. Aquest protocol té per objecte prevenir comportaments, actituds, situacions o fets de discriminació, siga per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere, pertinença a grup ètnic, origen nacional, discapacitat, religió, convicció o opinió, edat, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. D'ara endavant, «discriminació per diversitat».

2. Així mateix, pretén establir procediments de resposta i actuació davant de possibles conductes i situacions de discriminació per diversitat que es poden produir dins de l'àmbit competencial de la Universitat d'Alacant.

Article 2. Principis d'actuació

En tot cas, el Protocol de prevenció i actuació davant la discriminació per diversitat de la Universitat d'Alacant es basa en els següents principis generals d'actuació:

Aprobado por unanimidad en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante en la sesión ordinaria del día 27 de julio de 2023.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

PREÁMBULO

Las Normas de Convivencia Universitaria de la Universidad de Alicante (BOUA 24-02-2023) proporcionan un sistema integral de protección y garantía de la convivencia desde un modelo que fomenta la cultura de la paz y la prevención del conflicto, y constituyen el marco en el que deben insertarse los procedimientos específicos de prevención y actuación en los casos de acoso, discriminación y violencia por las causas que recoge el artículo 3.2.c) de la Ley 3/2022 de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

La heterogeneidad de los ámbitos contemplados en el citado artículo como susceptibles de acoso, violencia y discriminación, y su diferente base normativa, aconsejan un tratamiento diferenciado. Por esta razón se ha optado por articular la correspondiente prevención, intervención y acompañamiento en protocolos específicos.

En este contexto surge el presente protocolo para prevenir y dar respuesta a situaciones, comportamientos o hechos discriminatorios ya sea por pertenencia a grupo étnico, origen nacional, discapacidad, dificultades de aprendizaje, salud mental o física, situación socioeconómica, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, características sexuales, lengua, creencias religiosas, convicciones u opiniones, edad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El protocolo, además establece el momento, la forma y las circunstancias en que cabe acudir a medios alternativos de actuación, basados en el diálogo o la mediación, distintos al régimen disciplinario y que, actuando desde un enfoque preventivo, formativo y de sensibilización, pueden resultar más eficaces para afrontar determinadas conductas y conflictos.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

1.- El presente protocolo tiene por objeto prevenir comportamientos, actitudes, situaciones o hechos de discriminación, ya sea por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género, pertenencia a grupo étnico, origen nacional, discapacidad, religión, convicción u opinión, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En adelante, "discriminación por diversidad".

2.- Asimismo, viene a establecer procedimientos de respuesta y actuación ante posibles conductas y situaciones de discriminación por diversidad que se pudieran producir dentro del ámbito competencial de la Universidad de Alicante.

Artículo 2. Principios de Actuación.

En todo caso, el Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad de la Universidad de Alicante se basa en los siguientes principios generales de actuación:

a) Enfocament de diversitat. Apoderament de les persones LGTBIQ+, racialitzades, migrants o refugiades, amb discapacitat o diversitat funcional, i de les minories ètniques, culturals o religioses, etc. Condemna i rebutja la LGTBIfòbia, el capacitisme, el racisme, l'antigitanisme, la xenofòbia, l'aporofòbia i altres violències provocades per discriminació.

b) Enfocament de gènere i interseccional. Reconeixement de la discriminació derivada de circumstàncies de diversitat múltiple que implica posició de desavantatge per a l'exercici efectiu dels drets i la convivència en igualtat.

c) Respecte i protecció a les persones afectades, i protecció de la seua intimitat i la seua dignitat.

d) Obligació per part de les persones que intervinguen en el procediment de guardar una estricta confidencialitat sobre el contingut de l'expedient.

e) Diligència i celeritat en el procediment, sempre amb professionalitat i respectant les degudes garanties.

f) Imparcialitat i contradicció, que garantisca l'audiència i un tractament just per a totes les persones afectades i l'actuació de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets.

g) Prevenció i prohibició de represàlies tant durant el curs del procediment com al final.

Article 3. Àmbit subjectiu

1 Aquest protocol serà aplicable a qualsevol persona vinculada, de manera estable, a la Universitat d'Alacant. En particular:

a) Al personal docent i investigador, funcionari i laboral.

b) Al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral.

c) Al personal contractat de conformitat amb alguna de les modalitats de contracte de treball específiques del personal investigador arreglades en la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, o d'acord amb les modalitats contractuals de l'Estatut dels treballadors.

d) A l'estudiantat.

e) A les persones que presten serveis en la Universitat, siga quin siga el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació que hi mantenen. S'aplicarà també a les persones que, sota la dependència jurídica d'un tercer, presten serveis en la UA, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o lloc a disposició per les ETT.

f) 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

g) A persones que realitzen tasques de tutela o siguen companyes o companys d'estudiants de la UA, en empreses, associacions o organitzacions.

2. Quan es produïska una conducta susceptible d'activar aquest protocol que involucre persones incloses en els apartats e, f i g, s'establirà una comunicació recíproca que active el protocol o els mecanismes corresponents de la institució, empresa o organització a la qual pertanga la persona denunciada.

Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la Unitat de Diversitat de la UA per a possibilitar una assistència adequada de la persona afectada.

Article 4. Àmbit territorial

a) Enfoque de diversidad. Empoderamiento de las personas LGTBIQ+, racializadas, migrantes o refugiadas, con discapacidad o diversidad funcional, y de las minorías étnicas, culturales o religiosas, etc. Condena y rechazo a la LGTBIfobia, capacitismo, racismo, antigitanismo, xenofobia, aporofobia y otras violencias provocadas por discriminación.

b) Enfoque de género e interseccional. Reconocimiento de la discriminación derivada de circunstancias de diversidad múltiple que implica posición de desventaja para el ejercicio efectivo de los derechos y la convivencia en igualdad.

c) Respeto y protección a las personas afectadas, protegiendo su intimidad y su dignidad.

d) Obligación por parte de las personas que intervengan en el procedimiento de guardar una estricta confidencialidad acerca del contenido del expediente.

e) Diligencia y celeridad en el procedimiento, siempre con profesionalidad y respetando las debidas garantías.

f) Imparcialidad y contradicción, garantizando la audiencia y un tratamiento justo para todas las personas afectadas y actuando de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

g) Prevención y prohibición de represalias tanto durante el curso del procedimiento como al término de este.

Artículo 3. Ámbito Subjetivo.

1. El presente protocolo será de aplicación a cualquier persona vinculada, de manera estable, a la Universidad de Alicante. En particular:

a) Al personal docente e investigador, funcionario y laboral.

b) Al personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y laboral.

c) Al personal contratado de conformidad con alguna de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador recogidas en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o de acuerdo con las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores.

d) Al estudiantado.

e) A las personas que presten 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 contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs.

f) 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

g) A personas que realicen labores de tutela o sean compañeras o compañeros de estudiantes de la UA, en empresas, asociaciones u organizaciones.

2. Cuando se produzca una conducta susceptible de activar este protocolo que involucre a personas incluidas en los apartados e, f y g, se establecerá una comunicación recíproca a fin de que se active el protocolo o mecanismos correspondientes de la institución, empresa u organización a la que pertenezca la persona denunciada.

Quedarà garantizada en todo caso la intervención de la Unidad de Diversidad de la UA para posibilitar una adecuada asistencia de la persona afectada.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Aquest protocol serà aplicable sempre que els fets s'hagen produït en qualsevol dependència, física o virtual, de la Universitat d'Alacant. També s'aplicarà en el cas que els fets es produïsquen per raó de la relació entre membres de la comunitat universitària fora de les instal·lacions físiques o virtuals de la Universitat, sempre que aquesta relació es fonamente en labors pròpies de l'exercici de l'activitat universitària docent, d'aprenentatge, discent, investigadora, professional, cultural o esportiva i infringisca la convivència universitària o hi repercutisca.

Article 5. Definicions

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

a) a) Discriminació directa: situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que siga, haja sigut o poguera ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó de les causes previstes en l'apartat 1 de l'article 1.

b) Discriminació indirecta: es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de les causes previstes en el protocol.

c) Discriminació per associació: discriminació causada a una persona o grup en què s'integre a conseqüència de la seua relació amb una altra, un grup o familiar sobre la qual concórrega alguna causa de discriminació per diversitat.

d) Discriminació per error: s'ocasiona a una persona o grup de persones a conseqüència d'una apreciació confusa o equivocada.

e) Discriminació múltiple i interseccional: quan una persona és discriminada de manera simultània o successiva per dues o més causes de les previstes en aquest protocol.

f) Assetjament discriminatori: el causat per comportaments o conductes que es realitzen amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup de persones i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu i/o segregat.

g) Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seua dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsistisquen les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que perseguisquen.

TÍTOL I

De les mesures de prevenció

Article 6. Informació i sensibilització

1. Amb l'objectiu que el protocol siga conegut per la comunitat universitària es difondrà a través dels diferents canals de comunicació disponibles en la UA.

2. Aquest protocol es donarà a conèixer a les empreses externes, a les que treballen en les instal·lacions de la Universitat d'Alacant, a les contractistes, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat realitze pràctiques o voluntariat, i se'ls farà saber que serà activat quan es produïsquen fets que puguin relacionar-se amb el seu àmbit d'aplicació.

3. La Universitat d'Alacant inclourà en els plecs de contractació clàusules de responsabilitat social que promoguen actuacions i mesures com ara programes, plans o altres instruments, que garantisquen la inclusió i la no-discriminació dels col·lectius recollits en l'article 1 del protocol.

El presente protocolo será de aplicación siempre que los hechos se hayan producido en cualquier dependencia, física o virtual, de la Universidad de Alicante. También se aplicará en el caso de que los hechos se produzcan por razón de la relación entre miembros de la comunidad universitaria fuera de las instalaciones físicas o virtuales de la universidad, siempre que esta relación se fundamente en labores propias del ejercicio de la actividad universitaria docente, de aprendizaje, discente, investigadora, profesional, cultural o deportiva y quebrante la convivencia universitaria o repercuta en ella.

Artículo 5. Definiciones.

A los efectos del presente protocolo se entiende por:

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 1.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el protocolo.

c) Discriminación por asociación: discriminación causada a una persona o grupo en que se integre como consecuencia de su relación con otra, un grupo o familiar sobre la que concorra alguna de las causas previstas en el protocolo.

d) Discriminación por error: se ocasiona a una persona o un grupo de personas como consecuencia de una apreciación confusa o equivocada.

e) Discriminación múltiple e interseccional: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o sucesiva por dos o más causas de las previstas en este protocolo.

f) Acoso discriminatorio: causado por comportamientos o conductas que se realicen con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo de personas y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y/o segregado.

g) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

TÍTULO I

De las medidas de prevención

Artículo 6. Información y sensibilización.

1. Con el objetivo de que el protocolo sea conocido por la comunidad universitaria se difundirá a través de los diferentes canales de comunicación disponibles en la UA.

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

3. La Universidad de Alicante incluirá en los pliegos de contratación cláusulas de responsabilidad social que promuevan actuaciones y medidas como programas, planes u otros instrumentos, que garanticen la inclusión y la no discriminación de los colectivos recogidos en el artículo 1 del protocolo.

4. La Universitat d'Alacant realitzarà campanyes específiques i periòdiques per a sensibilitzar la comunitat universitària sobre la importància d'erradicar comportaments, actituds, situacions o fets de discriminació per diversitat. Serà objecte d'aquestes campanyes la difusió, entre altres, de documents que arrepleguen codis de conductes, drets i deures, responsabilitats i efectes de l'incompliment del protocol.

Article 7. Programes de formació

1. Com a mesura preventiva, s'inclou el desenvolupament de programes formatius dirigits als col·lectius als quals se'ls aplica aquest protocol. Aquests programes formatius s'adaptaran als perfils específics de cada col·lectiu i proporcionaran eines i recursos per a la detecció de situacions susceptibles de qualificar-se de discriminatòries en l'àmbit del protocol.

2. Es prioritzarà la formació de les persones que exercisquen càrrecs de direcció, de representació i de gestió, tant en l'àmbit de l'alumnat, com entre el personal docent i investigador i el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.

Article 8. Avaluació de l'entorn laboral

Amb l'objectiu de detectar els factors que poden afavorir comportaments, actituds, situacions o fets de discriminació per diversitat en l'àmbit d'aquest protocol, es considerarà la inclusió en el qüestionari de clima laboral de preguntes orientades a la detectar-los, i s'elaboraran els estudis específics que es consideren necessaris.

TÍTOL II

Del procediment d'actuació

Article 9. Mesures provisionals

1. En qualsevol moment de la tramitació del procediment, la vicerectora o vicerector amb competència en la matèria podrà adoptar, d'ofici o a instàncies de part i de forma motivada, les mesures provisionals que estime oportunes, si hi existiren elements de judici suficients, d'acord amb els principis de proporcionalitat, efectivitat i menor onerositat.

2. Les mesures provisionals podran ser alçades o modificades durant la tramitació del procediment en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no van poder ser tingudes en compte en el moment d'adoptar-les.

En tot cas, s'extingiran quan faça efecte la resolució administrativa que pose fi al procediment corresponent.

Article 10. Formes d'iniciació del procediment

1. El procediment s'iniciarà d'ofici a través de denúncia adreçada a la Unitat de Diversitat:

a) Per la persona afectada o el seu representant. En aquest últim cas, la representació podrà acreditar-se mitjançant qualsevol mitjà vàlid en dret que deixe constància fidedigna de la seua existència d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

b) Per qualsevol membre de la comunitat universitària que tinga coneixement de conductes o situacions que puguin ser constitutives de discriminació per diversitat.

2. El procediment també es podrà iniciar a conseqüència d'una ordre superior, a petició raonada d'altres òrgans, especialment a petició de la Comissió de Convivència, o per pròpia iniciativa de la Unitat de Diversitat si tinguera indicis que poguera donar-se alguna de les situacions d'intervenció arreplegades en aquest protocol.

3. Si presentaren la denúncia tercers, o si el procediment s'iniciara per algun dels supòsits de l'apartat anterior, la persona afectada haurà de ser informada amb caràcter immediat.

4. La denúncia haurà de realitzar-se per escrit a través de registre electrònic o verbalment:

4. La Universidad de Alicante realizará campañas específicas y periódicas para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de erradicar comportamientos, actitudes, situaciones o hechos de discriminación por diversidad. 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 7. Programas de formación.

1. Como medida preventiva, se incluye el desarrollo de programas formativos dirigidos a los colectivos a los cuales se les aplica el presente protocolo. Estos programas formativos se adaptarán a los perfiles específicos de cada colectivo, proporcionando herramientas y recursos para la detección de situaciones susceptibles de calificarse de discriminatorias en el ámbito del protocolo.

2. Se priorizará la formación de las personas que desempeñen cargos de dirección, de representación, y de gestión, tanto en el ámbito del alumnado, como entre el personal docente e investigador y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Artículo 8. Evaluación del entorno laboral.

Con el objetivo de detectar los factores que pueden favorecer comportamientos, actitudes, situaciones o hechos de discriminación por diversidad en el ámbito de este protocolo, se considerará la inclusión en el cuestionario de clima laboral de preguntas orientadas a su detección, y se elaborarán los estudios específicos que se consideren necesarios.

TITULO II

Del procedimiento de actuación

Artículo 9. Medidas provisionales.

1. En cualquier momento de la tramitación del procedimiento, la vicerectora o vicerector con competencia en la materia, podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas provisionales que estime oportunas, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.

2. Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

En todo caso, se extinguirán cuando surta efectos la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.

Artículo 10. Formas de iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará de oficio a través de denuncia dirigida a la Unidad de Diversidad:

a) Por la persona afectada o su representante. En este último caso, la representación podrá acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

b) Por cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de conductas o situaciones que pudieran ser constitutivas de discriminación por diversidad.

2. El procedimiento también se podrá iniciar como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos, en especial a petición de la Comisión de Convivencia, o por propia iniciativa de la Unidad de Diversidad si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones de intervención recogidas en el presente protocolo.

3. Si la denuncia se presentara por terceros, o si el procedimiento se iniciara por alguno de los supuestos del apartado anterior, la persona afectada deberá ser informada con carácter inmediato.

4. La denuncia deberá realizarse por escrito a través de registro electrónico o verbalmente:

a) Quan la denúncia es realitze per registre electrònic, s'haurà d'utilitzar el formulari dissenyat a aquest efecte, al qual es podrà adjuntar la documentació que s'estime oportuna.

b) Quan la denúncia es realitze verbalment, es deixarà constància escrita que serà signada per qui denuncia i per la persona receptora de la denúncia.

Article 11. Inici del procediment

1. Iniciat el procediment per alguna de les formes determinades en l'article 10, la Unitat de Diversitat s'encarregarà d'informar, assessorar i donar la primera atenció a la persona afectada. En tot moment, aquesta podrà estar acompanyada per la persona que designe.

2. Tota la informació generada i aportada per les actuacions que siguen conseqüència de l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i tractament d'informació reservada, de manera que només hi podran accedir les persones interessades i les que intervinguen directament en la tramitació. Així mateix, a efecte de protegir la privacitat i la confidencialitat, la Unitat de Diversitat anonimitzarà la identitat de les persones implicades.

3. Tota la documentació que es genere durant el procediment serà remesa, custodiada i arxivada per la Unitat de Diversitat.

Article 12. Informe de valoració inicial

1. En el termini de 10 dies des de l'inici del procediment, la persona que dirigisca la Universitat de Diversitat, amb el suport del seu personal tècnic, remetrà informe de valoració inicial al vicerector o vicerectora amb competències en la matèria. Per a això, podrà realitzar totes les actuacions que siguen necessàries per a la determinació, coneixement i comprovació dels fets.

2. En transcórrer el termini sense que s'haja pogut concloure la valoració, la persona que dirigisca la Unitat de Diversitat comunicarà les raons i el nou termini establert, que no podrà excedir els cinc dies. L'acord d'ampliació haurà de ser notificat a la persona afectada o al seu representant, així com a la vicerectora o vicerector amb competències en aquesta matèria.

2. El vicerector o vicerectora, en el termini de cinc dies a partir de la recepció de l'informe de valoració, resoldrà l'adopció d'alguna de les mesures següents:

a) Arxivar l'expedient, si no s'hi apreciaren indicis raonables d'haver-se produït una situació o conducta discriminatòria per raó de diversitat, i fer avinent l'òrgan competent en els casos en què es donaren altres fets -fora de l'àmbit del protocol- que hagueren de ser objecte d'esclariment.

b) Traslladar els fets al ministeri fiscal si les conductes o fets pogueren ser constitutius de delictes.

c) La intervenció des de la Unitat de Diversitat, que activaria mecanismes preventius i basats en el diàleg si s'aprecia una situació que, malgrat no poder ser qualificada de discriminació o assetjament per raó de diversitat, poguera derivar en això si no s'actua.

d) Convocar la Comissió Tècnica i de Garanties si es detecta una situació o conducta discriminatòria per diversitat, per a la continuació del procediment.

Article 13. Mecanismes preventius i basats en el diàleg

1. L'activació de mecanismes preventius i basats en el diàleg serà procedent en el cas que els fets no puguin considerar-se discriminació per diversitat, però siguen incompatibles amb els principis que inspiren les normes de convivència que propugna la Universitat d'Alacant.

a) Cuando la denuncia se realice por registro electrónico, se deberá utilizar el formulario diseñado al efecto, al que se podrá adjuntar la documentación que se estime oportuna.

b) Cuando la denuncia se realice verbalmente, se dejará constancia escrita que será firmada por quien denuncia y por la persona receptora de la denuncia.

Artículo 11. Instrucción del procedimiento.

1. Iniciado el procedimiento por alguna de las formas determinadas en el artículo 10, la Unidad de Diversidad se encargará de informar, asesorar y dar la primera atención a la persona afectada. En todo momento, ésta podrá estar acompañada por la persona que designe.

2. Toda la información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo, tendrá carácter confidencial y tratamiento de información reservada, de manera que sólo podrán acceder a la misma las personas interesadas y quienes intervengan directamente en su tramitación. Asimismo, a efecto de proteger la privacidad y la confidencialidad, la Unidad de Diversidad anonimizará la identidad de las personas implicadas.

3. Toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la Unidad de Diversidad.

Artículo 12. Informe de Valoración inicial.

1. En el plazo de 10 días desde el inicio del procedimiento, la persona que dirija la Unidad de Diversidad, con el apoyo del personal técnico de la misma, remitirá informe de valoración inicial al vicerrector o vicerrectora con competencias en la materia. Para ello, podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos.

Transcurrido el plazo sin que se haya podido concluir la valoración, la persona que dirija la Unidad de Diversidad comunicará las razones y el nuevo plazo establecido, que no podrá exceder de los 5 días. El acuerdo de ampliación deberá ser notificado a la persona afectada o a su representante, así como a la vicerrectora o vicerrector con competencias en la materia.

2. El vicerrector o vicerrectora, en el plazo de 5 días a partir de la recepción del informe de valoración, resolverá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

a) El archivo del expediente, si no se apreciase indicios razonables de haberse producido situación o conducta discriminatoria por razón de diversidad, poniendo en conocimiento del órgano competente en los casos en que se dieran otros hechos -fuera del ámbito del protocolo- que tuvieran que ser objeto de esclarecimiento.

b) Traslado de los hechos al Ministerio Fiscal si las conductas o hechos pudieran ser constitutivos de delito.

c) La intervención desde la Unidad de Diversidad, activando mecanismos preventivos y basados en el diálogo si se aprecia una situación que, no pudiendo ser calificada de discriminación o acoso por razón de diversidad, pudiera derivar en ello si no se actúa.

d) La convocatoria de la Comisión Técnica y de Garantías si se advirtiese una situación o conducta discriminatoria por diversidad, para la continuación del procedimiento.

Artículo 13. Mecanismos preventivos y basados en el diálogo.

1. La activación de mecanismos preventivos y basados en el diálogo procederá en el caso de que los hechos, no pudiendo considerarse discriminación por diversidad, sean incompatibles con los principios que inspiran las normas de convivencia que propugna la Universidad de Alicante.

2. Si a la vista de la valoració inicial de la direcció de la Unitat de Diversitat, la vicerectora o vicerector amb competències en la matèria determina que és procedent activar els mecanismes preventius i basats en el diàleg, es concedirà un termini de quinze dies perquè, des de la Unitat de Diversitat, en coordinació amb altres òrgans de la UA que pogueren veure-s'hi involucrats, es realitzen les actuacions o s'adopten les mesures que es consideren més adequades.

3. En cas que la intervenció aconseguisca reconduir la situació fins a la desaparició del risc estimat en la valoració inicial, es deixarà constància de totes les actuacions realitzades i es durà a terme el seguiment corresponent a fi d'assegurar-ne l'efectivitat.

4. Transcorregut el termini previst en l'apartat 2, i davant la permanència del risc que la situació derive en discriminació per diversitat, la direcció de la Unitat de Diversitat, com més prompte millor, informará la vicerectora o vicerector amb competències, qui podrà convocar la Comissió Tècnica i de Garanties en el termini de cinc dies, per a la reavaluació de la situació.

TÍTOL III

De la Comissió Tècnica i de Garanties

Article 14. Composició

1. La Comissió Tècnica i de Garanties (d'ara endavant la Comissió) estarà composta per:

- a) La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, qui la presidirà.
- b) La persona que dirigisca la Unitat de Diversitat, que actuarà en qualitat de secretari o secretària.
- c) Una tècnica o tècnic en matèria de diversitat de la UA, qui assistirà la Comissió i proporcionarà el suport necessari per al correcte funcionament del protocol.
- d) Segons l'adscripció als col·lectius implicats en el procediment:

· Un membre del Servei de Prevenció i un representant sindical, si es tracta de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, de personal docent i investigador i/o de persones que presten serveis a la Universitat.

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

e) Una persona amb coneixements jurídics nomenada per la rectora o rector.

D'acord amb els Estatuts de la Universitat d'Alacant, es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes

2. Els qui integren la Comissió rebran formació en matèria de prevenció i intervenció davant situacions de discriminació per diversitat.

3. La Comissió podrà comptar amb assessorament extern quan ho requerisquen les particularitats del cas.

4. A les persones que formen part de la Comissió els seran aplicables les causes d'abstenció i de recusació establides en la legislació del règim jurídic del sector públic. Així mateix, els seran aplicables les normes relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.

Article 15. Actuacions

1. La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria convocarà la Comissió:

a) Quan, a la vista de l'informe de valoració inicial de la persona que dirigisca la Unitat de Diversitat, considere que es tracta d'una situació que podria ser constitutiva de discriminació per diversitat.

2. Si a la vista de la valoració inicial de la direcció de la Unitat de Diversitat, la vicerectora o vicerector con competencias en la materia determina que procede activar los mecanismos preventivos y basados en el diálogo, se concederá un plazo de 15 días para que, desde la Unidad de Diversidad, en coordinación con otros órganos de la UA que pudieran verse involucrados, se realicen las actuaciones o se adopten las medidas que se consideren más adecuadas.

3. En caso de que la intervención consiga reconducir la situación hasta la desaparición del riesgo apreciado en la valoración inicial, se dejará constancia de todas las actuaciones realizadas y se llevará a cabo el seguimiento correspondiente a fin de asegurar su efectividad.

4. Si transcurrido el plazo previsto en el apartado 2, y ante la permanencia del riesgo de que la situación derive en discriminación por diversidad, la dirección de la Unidad de Diversidad, a la mayor brevedad posible, lo pondrá en conocimiento de la vicerectora o vicerector con competencias, quien podrá convocar la Comisión Técnica y de Garantías en el plazo de 5 días, para la reevaluación de la situación.

TÍTULO III

De la Comisión Técnica y de Garantías

Artículo 14. Composición.

1. La Comisión Técnica y de Garantías (en adelante la Comisión) estará compuesta por:

- a) La vicerectora o vicerector con competencias en la materia, quien la presidirá.
- b) La persona que dirija la Unidad de Diversidad, que actuará en calidad de secretario o secretaria.
- c) Una técnica o técnico en materia de diversidad de la UA, quien asistirá a la Comisión y proporcionará el soporte necesario para el correcto funcionamiento del protocolo.
- d) Según adscripción a los colectivos implicados en el procedimiento:

· Un miembro del Servicio de Prevención y un representante sindical, si se tratara de personal técnico, de gestión y 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.

e) Una persona con conocimientos jurídicos nombrada por la Rectora o Rector

Conforme a los Estatutos de la Universidad de Alicante, se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

2. Quienes integren la Comisión recibirán formación en materia de prevención e intervención ante situaciones de discriminación por diversidad.

3. La Comisión podrá contar con asesoramiento externo cuando así lo requieran las particularidades del caso.

4. A las personas que formen parte de la Comisión les serán aplicables las causas de abstención y de recusación establecidas en la legislación del Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, les serán de aplicación las normas relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Artículo 15. Actuaciones.

1. La vicerectora o vicerector con competencias en la materia convocará a la Comisión:

a) Cuando, a la vista del informe de valoración inicial de la persona que dirija la Unidad de Diversidad, considere que se trata de una situación que pudiera ser constitutiva de discriminación por diversidad.

b) Quan, després de l'activació de mecanismes preventius i basats en el diàleg per part de la Unitat de Diversitat, hi persistisca un risc raonable que la situació poguera derivar en discriminació per diversitat.

2. Reunida la Comissió, es proporcionarà còpia dels antecedents que consten en l'expedient. La Comissió podrà realitzar totes les actuacions que siguen necessàries per a la determinació, coneixement i valoració dels fets.

3. La Comissió, en el termini de deu dies comptadors des de la seua primera reunió, elevarà a la vicerectora o vicerector amb competència en la matèria una proposta de resolució en algun dels sentits següents:

a) El trasllat de l'expedient a la Comissió de Convivència perquè valore l'oportunitat de derivar a les persones en conflicte a mediació -en els termes del títol V de les Normes de convivència universitària de la UA- sempre que, d'acord amb el que disposa l'art. 29.2, els fets no impliquen situacions de violència o puguin ser constitutius de delictes. L'inici i desenvolupament del procediment de mediació requerirà el comú acord de les persones implicades.

b) L'arxivament de les actuacions, motivat per alguna d'aquestes raons: desistiment de la persona denunciante llevat que, d'ofici, s'haguera acordat la investigació de la denúncia per detectar-se indicis de discriminació per raó de diversitat; o per falta d'objecte o insuficiència d'indis raonables.

c) El trasllat de l'expedient al ministeri fiscal quan la conducta mateixa puga ser constitutiva de delictes, sense perjudici, si escau, de la incoació d'expedient disciplinari, que quedarà suspès fins que recaiga resolució judicial.

d) El trasllat de l'expedient a la Inspecció de Serveis perquè valore l'oportunitat d'incoar un expedient disciplinari, si es considera que concorren indicis suficients de falta o infracció.

Article 16. Resolució

La vicerectora o vicerector amb competències en la matèria, en el termini de cinc dies des de la recepció de la proposta de la Comissió Tècnica i de Garanties, redactarà la resolució corresponent. La resolució contindrà la decisió i altres garanties i requisits previstos en la legislació de procediment administratiu comú.

TÍTOL IV

Atenció a les víctimes i seguiment

Article 17. Protecció i acompanyament

1. La Universitat està obligada a donar una resposta integral davant de qualsevol denúncia de discriminació per diversitat, i a garantir l'atenció, protecció i assessorament a la víctima.

2. La Universitat d'Alacant adoptarà les mesures d'acompanyament jurídic i psicològic que es consideren més adequades, sempre atenent a les circumstàncies socials i personals específiques de les víctimes. Aquestes mesures d'acompanyament es podran realitzar a través de recursos propis de la UA o de recursos externs; en tots dos casos, sempre en coordinació amb la Unitat de Diversitat.

La Universitat podrà signar convenis de col·laboració amb entitats públiques o privades per a l'assessorament jurídic i l'acompanyament psicològic en l'àmbit d'aquest protocol.

3. Les mesures de protecció s'adoptaran atenent la situació particular de les víctimes, la consideració dels possibles riscos i les circumstàncies del cas. Sempre amb el consentiment de la víctima, es podran adoptar les mesures que garantisquen la seua seguretat personal i la protecció integral de la seua salut fins al seu restabliment, especialment pel que fa al possible mal psicològic.

Article 18. Competències de la Unitat de Diversitat en el seguiment

b) Cuando, tras la activación de mecanismos preventivos y basados en el diálogo por parte de la Unidad de Diversidad, persiste un riesgo razonable de que la situación pudiera derivar en discriminación por diversidad.

2. Reunida la comisión, se proporcionará copia de los antecedentes obrantes en el expediente. La Comisión podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la determinación, conocimiento y valoración de los hechos.

3. La Comisión en el plazo de 10 días computados desde su primera reunión, elevará a la vicerrectora o vicerrector con competencia en la materia, una propuesta de resolución en alguno de los siguientes sentidos:

a) El traslado del expediente a la Comisión de Convivencia para que valore la oportunidad de derivar a las personas en conflicto a mediación -en los términos del título V de las Normas de Convivencia Universitaria de la UA- siempre que, de acuerdo con lo que dispone su art. 29.2, los hechos no impliquen situaciones de violencia o puedan ser constitutivos de delito. El inicio y desarrollo del procedimiento de mediación precisará del común acuerdo de las personas implicadas.

b) El archivo de las actuaciones, motivado por alguna de estas razones: desistimiento de la persona denunciante salvo que, de oficio, se hubiese acordado la investigación de la denuncia por detectarse indicios de discriminación por razón de diversidad; o por falta de objeto o insuficiencia de indicios razonables.

c) El traslado del expediente al Ministerio Fiscal cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

d) El traslado del expediente a la Inspección de Servicios para que valore la oportunidad de incoar un expediente disciplinario, si se considera que concurren indicios suficientes de falta o infracción.

Artículo 16. Resolución.

La vicerrectora o vicerrector con competencias en la materia, en el plazo de 5 días desde la recepción de la propuesta de la comisión Técnica y de Garantías, redactará la resolución correspondiente. La resolución contendrá la decisión y demás garantías y requisitos previstos en la legislación de Procedimiento Administrativo Común.

TÍTULO IV

Atención a las víctimas y seguimiento

Artículo 17. Protección y acompañamiento.

1. La Universidad está obligada a dar una respuesta integral frente a cualquier denuncia de discriminación por diversidad, garantizando la atención, protección y asesoramiento a la víctima.

2. La Universidad de Alicante adoptará las medidas de acompañamiento jurídico y psicológico que se consideren más adecuadas, siempre atendiendo a las circunstancias sociales y personales específicas de las víctimas. Dichas medidas de acompañamiento se podrán realizar a través de recursos propios de la UA o de recursos externos; en ambos casos, siempre en coordinación con la Unidad de Diversidad.

La Universidad podrá firmar convenios de colaboración con entidades públicas o privadas para el asesoramiento jurídico y el acompañamiento psicológico en el ámbito del presente protocolo.

3. Las medidas de protección se adoptarán atendiendo a la situación particular de las víctimas, la consideración de los posibles riesgos y las circunstancias del caso. Siempre con el consentimiento de la víctima, se podrán adoptar aquellas medidas que garanticen su seguridad personal y la protección integral de su salud hasta su restablecimiento, en especial en lo referido al posible daño psicológico.

Artículo 18. Competencias de la Unidad de Diversidad en el seguimiento.

1. La Unitat de Diversitat és l'òrgan competent, en col·laboració amb les unitats i els serveis escaients, per a realitzar el seguiment i la comprovació del compliment de les mesures adoptades en el marc d'aquest protocol.

A aquest efecte, la Unitat de Diversitat haurà de ser informada de les diferents actuacions i decisions adoptades arran de l'aplicació d'aquest protocol, en particular respecte als expedients traslladats a la Comissió de Convivència i Inspecció de Serveis.

2. La Unitat de Diversitat elaborarà un informe anual d'acord amb el que disposa la Normativa de protecció de dades, en què detallarà la situació de les denúncies rebudes, les actuacions dutes a terme, les mesures aplicades i les formes d'acompanyament jurídic i psicològic activades.

Disposició transitòria

Als procediments ja iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest protocol, no els serà aplicable, i hi regirà fins que finalitzen i s'arxiven el protocol que se'ls aplicarà si escau.

Disposició derogatòria

L'entrada en vigor d'aquest protocol suposarà la derogació de totes les disposicions de la Universitat d'Alacant que contradiguen en tot o en part el que s'hi disposa, i concretament les disposicions sobre discriminació per diversitat contingudes en el Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant, aprovat en el Consell de Govern de 17 de desembre de 2019.

Disposició final

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

1. La Unidad de Diversidad, es el órgano competente, en colaboración con las unidades y los servicios que proceda, para realizar el seguimiento y comprobación del cumplimiento de las medidas adoptadas en el marco del presente protocolo.

A estos efectos, la Unidad de Diversidad deberá ser informada de las diferentes actuaciones y decisiones adoptadas con ocasión de la aplicación de este protocolo, en particular respecto a los expedientes trasladados a la Comisión de Convivencia e Inspección de Servicios.

2. La Unidad de Diversidad elaborará un informe anual, conforme con lo dispuesto en la normativa de protección de datos, detallando la situación de las denuncias recibidas, las actuaciones realizadas, las medidas aplicadas y las formas de acompañamiento jurídico y psicológico activadas.

Disposición transitoria.

A los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor del presente protocolo, no les será de aplicación el mismo, rigiéndose hasta su finalización y archivo por el protocolo que se les aplicará en su caso.

Disposición derogatoria.

La entrada en vigor del presente protocolo supondrá la derogación de cuantas disposiciones de la Universidad de Alicante contradigan en todo o en parte lo dispuesto en el mismo, y concretamente las disposiciones que sobre discriminación por diversidad se encuentran contenidas en el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante, aprobado en el Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019.

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.