

# ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO

Sesión 5 de marzo de 2025



---

**Universidad de Valladolid**

Secretaría General



**Universidad de Valladolid**  
Secretaría General

## EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Gerente de la Fundación de la Universidad de Valladolid

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, vista la renuncia presentada por D. Miguel José Maldonado López, acordó cesarle como patrono de la Fundación de la Universidad de Valladolid, según lo previsto en el artículo 13 de sus estatutos.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	CjWgVivZp1VrSIY21svOVw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:01	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:20	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/1	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=CjWgVivZp1VrSIY21svOVw%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=CjWgVivZp1VrSIY21svOVw%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



**Universidad de Valladolid**  
**Secretaría General**

## EJECUCIÓN DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Profesorado

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar las actuaciones en materia de profesorado, según consta en el anexo adjunto.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:11	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:25	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/2	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

## AMORTIZACIONES DE PLAZAS DE PROFESORADO

CCE	DEPARTAMENTO	ÁREA	CENTRO	Código plaza	UNIDAD DOCENTE
CDOC	Dcho.Mercantil, Trab. e Intern. Privado	DERECHO MERCANTIL	FAC CC EE Y EMPRESARIALES (VALLADOLID)	K014K02/RP04005	014C
CDOC	Dcho.Mercantil, Trab. e Intern. Privado	DERECHO MERCANTIL	FAC CC SOCIALES JURIDIC Y DE LA COMUNIC (SEGOVIA)	K014K49/RP04003	014H

<b>Código Seguro De Verificación</b>	BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:11	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:25	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/2	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=BxBiN15PV2QVRBBYbrj00A%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



**Universidad de Valladolid**  
Secretaría General

## EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Profesorado

A Sr. Vicerrector de Investigación

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar las Líneas de actuación en materia de Personal docente e investigador para el año 2025, que se adjuntan como anexo.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/12	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID PARA 2025

### Exposición de motivos

Las líneas de actuación en materia de Personal Docente e Investigador (PDI), han sido negociadas en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Valladolid (UVa).

Estas Líneas de Actuación cumplen lo establecido en el II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015).

Las actuaciones que involucran uso de la tasa de reposición de efectivos **TRE** aparecen detalladas en el **Apartado A**; lo que concierne al programa de dotaciones de Profesores Ayudantes Doctores, en el **Apartado B** y lo que atañe a los Profesores Asociados en el **Apartado C**. Otras actuaciones complementarias en materia de personal investigador aparecen en el **Apartado D**.

#### A. Actuaciones en materia de personal docente e investigador funcionario o contratado laboral permanente.

Las vacantes de TRE propias de la Universidad de Valladolid para 2025, se publicarán como Oferta Pública de Empleo, de acuerdo con el siguiente reparto:

### ESTABILIZACIÓN

- 1) **Al menos 35 Plazas de Profesor Permanente Laboral**, destinadas a la estabilización de **los Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD)**, acreditados a la figura de **CDOC o PPL**, que finalizan su contrato a lo largo del año 2025 (improrrogables), así como a los **Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD)**, acreditados a la figura de **CDOC o PPL**, que hayan finalizado su primer año de contrato a la fecha de aprobación de estas líneas por el Consejo de Gobierno. Se priorizarán las solicitudes por antigüedad del contrato como PAYUD en la Uva y en caso de empate por antigüedad de la fecha de acreditación.
- 2) **Al menos 8 Plazas de PTUN** destinadas a la estabilización de PAYUD acreditados a la figura de PTUN.

Código Seguro De Verificación	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
Uri De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>	Página	2/12	
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

### PROMOCIÓN

- 3) **Al menos 45 Plazas de PTUN o CAUN**, destinadas a la promoción de profesores CDOC Básicos o Permanentes o PPL acreditados al correspondiente cuerpo docente universitario. Se priorizarán las solicitudes por antigüedad en la fecha de acreditación.

Para los apartados 1), 2) y 3) sólo se considerarán las acreditaciones a CDOC y PTUN que consten en el servicio de gestión de profesorado a la fecha de aprobación por el consejo de gobierno de este documento con excepción de los PAYUD con contrato improrrogable.

### PROMOCIÓN INTERNA A CAUN

Las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público como plazas de PTUN, generan otras tantas plazas de Catedrático de Universidad (CAUN) por la vía de promoción interna, artículo 71.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

- 4) **Al menos 15 Plazas de CAUN**, destinadas a la promoción de profesores PTUN acreditados a este cuerpo docente universitario, de acuerdo con el Real Decreto–Ley 10/2015, de 11 de septiembre.

### PROGRAMA DE CAPTACIÓN Y RECUPERACIÓN DE TALENTO

- 5) **Al menos 15 plazas estratégicas de nueva creación 5 PPL, 5 PTUN y 5 CAUN.**

Las condiciones de dotación de este apartado serán objeto de negociación una vez aprobada la oferta pública de empleo (OPE) para 2025 de la Universidad de Valladolid.

- 6) **Al menos 3 plazas de Profesor Permanente Laboral** de nueva creación para las facultades de Enfermería (Va-Sg) y Ciencias de la Salud (So).

Se podrán anexas a estas líneas de actuación medidas complementarias que impliquen el uso de la **TRE (Apartado A** de este acuerdo). Se podrán modificar estas líneas una vez aprobados los presupuestos generales del estado para 2025 u otra normativa de aplicación.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/12	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



**B. Actuaciones en materia de personal docente e investigador relacionadas con plazas de contratado laboral no permanente.**

**Programa de dotaciones de PAYUD**

**1) Se ofertarán al menos 30 plazas de Profesor Ayudante Doctor (PAYUD) de nueva creación.**

La propuesta de asignación de plazas en este apartado se efectuará utilizando el índice de tasa de dotación modificada (TDM) definido por la fórmula:  
 $TDM=FI*EC\_UD/CDM$

Donde:

EC\_UD es el encargo docente computable de la Unidad docente según el documento de plantilla vigente.

CDM es la capacidad docente modificada para tener en cuenta el envejecimiento de la forma siguiente: para cada profesor integrado de la UD de más de 60 años se considera su capacidad docente (CD) según el documento de plantilla multiplicada por el factor  $(70-Edad)/10$  donde Edad es la edad del profesor a fecha 1 de septiembre de 2024. Para aquellos profesores de edad menor que 60 años el factor es la unidad.

FI es un factor definido como  $FI=1+(0,2*EI)$ . El parámetro EI mide la actividad investigadora de la unidad docente y está definido como

$EI=0,6*SV+0,4*SH$ .

$SV=(\text{Número de sexenios vivos de la UD})/(\text{Número de profesores integrados})$ .

$SH=(\text{Número de sexenios de la UD})/(\text{Número de sexenios posibles de la UD})$ . El valor máximo de SH es uno, truncándose a este valor en el caso de superarse en alguna unidad docente.

Se priorizarán, en primer lugar, las Unidades Docentes con NDRM mayor o igual que 180 y en segundo lugar las Unidades Docentes con  $NDRM>0$  en las que exista, al menos, un profesor integrado con más de 60 años.

Se podrán anexar, previa la correspondiente negociación, a estas líneas de actuación dotaciones complementarias de Profesores Ayudantes Doctores.

**2) Al menos 20 plazas de Profesor Ayudante Doctor** cuyas condiciones de dotación serán objeto de negociación una vez ejecutadas las plazas del apartado anterior.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	4/12	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



### C. Actuaciones en materia de Profesores Asociados y Sustitutos

La propuesta de asignación de plazas de Profesor Asociado (PRAS) a las distintas Unidades Docentes (UD), se realizará en términos de la **Tasa de Actividad** de cada unidad, definida como el cociente entre el **Encargo Docente (ED)** de la unidad y la **Capacidad Docente Efectiva (CDE)**.

El profesorado Sustituto se asignará de acuerdo con la norma según las necesidades docentes.

### Líneas de Actuación en Materia de Contratación de Personal Investigador y de Apoyo a la Investigación - 2025

#### 1. Introducción y marco jurídico.

La Universidad de Valladolid, en su compromiso con la excelencia en la investigación, la atracción de talento y la consolidación de carreras científicas, establece las presentes Líneas de Actuación en Materia de Contratación de Personal Investigador para 2025. Este documento recoge las medidas estratégicas para fortalecer la captación, estabilización y promoción del personal investigador, alineándose con los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades.

En este marco, la UVA ha sido reconocida con el sello HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*), otorgado por la Comisión Europea. Este distintivo certifica la aplicación de los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, promoviendo un entorno de investigación atractivo y competitivo en línea con los estándares europeos de calidad.

Las iniciativas descritas en este documento se ajustan al marco normativo vigente, incluyendo:

- Lección 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación.
- Lección Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).
- Lección 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- El Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador (PDI) de las Universidades Públicas de Castilla y León, que regula las condiciones laborales del personal investigador contratado en la UVA.

Además, en lo relativo a la financiación de la investigación, estas actuaciones están alineadas con:

- Orden CIN/1025/2022, de 27 de octubre, que establece las bases reguladoras de las ayudas del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

Código Seguro De Verificación	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D	Página	5/12	
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

- g) Reglamento (UE) 2021/695, que regula el programa Horizonte Europa para la financiación de la I+D+i a nivel europeo.

### 2. Actuaciones en materia de contratación de personal investigador doctor.

#### 2.1. Programa ATRAE.

El Programa ATRAE es una iniciativa de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) destinada a facilitar la incorporación de investigadores consolidados con prestigio internacional que hayan desarrollado recientemente una parte significativa de su carrera en el extranjero.

La Universidad de Valladolid apoyará todas las solicitudes que se presenten a este programa.

Características de los contratos:

- Duración: 3 ó 4 años.
- Retribución: La que establece la convocatoria.
- Tipo de contrato: Investigador distinguido.

#### 2.2. Programa Beatriz Galindo.

El Programa Beatriz Galindo es una iniciativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que busca atraer talento investigador que ha desarrollado parte de su carrera profesional en el extranjero. Su objetivo es fortalecer la calidad y competitividad del personal docente e investigador en las universidades públicas españolas.

El programa ofrece dos modalidades de ayudas:

- Senior: Dirigida a investigadores con al menos 7 años de experiencia docente e investigadora en el extranjero desde la obtención del título de doctor.
- Junior: Destinada a investigadores con menos de 7 años de experiencia en las mismas condiciones.

La Universidad de Valladolid presentará 5 solicitudes (el máximo número disponible), realizando una selección previa de las propuestas avaladas por los departamentos.

Características de los contratos:

- Duración: 4 años.
- Retribución: La que establece la convocatoria.
- Cofinanciación de la UVa: La que establece la convocatoria (en torno al 30%).
- Tipo de contrato: Investigador distinguido.

#### 2.3. Programa Ramón y Cajal.

El Programa Ramón y Cajal es una iniciativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que busca promover la incorporación de investigadores e investigadoras con una trayectoria destacada en organismos de investigación españoles. Su objetivo es que

Código Seguro De Verificación	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>	Página	6/12	
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

estos profesionales adquieran las competencias y capacidades necesarias para obtener un puesto de carácter estable en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La Universidad de Valladolid ofertará 12 plazas. Se apoyará a todos los candidatos que soliciten ser contratados en la UVA, siempre que sean aceptados por un grupo de investigación.

Características de los contratos:

- Duración del contrato: 5 años.
- Retribución: La que establece la convocatoria.
- Cofinanciación UVA: Aproximadamente el 25%, ya que la ayuda no cubre todos los costes salariales.
- Tipo de contrato: Contrato postdoctoral.

### 2.4. Programa Juan de la Cierva.

El Programa Juan de la Cierva es una iniciativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que tiene como objetivo fomentar la incorporación de jóvenes doctores en centros de investigación y desarrollo (I+D) españoles, facilitando así la continuación de su formación investigadora posdoctoral.

Se apoyarán todas las solicitudes correctamente presentadas y avaladas por una estructura de investigación.

Características de los contratos:

- Duración: 2 años.
- Retribución: La que establece la convocatoria.
- Cofinanciación UVA: 12% aproximadamente, ya que la ayuda no cubre todos los costes salariales.
- Tipo de contrato: Contrato postdoctoral.

### 2.5. Programa Andrés Laguna Senior.

El Programa “Andrés Laguna” es una iniciativa de la Junta de Castilla y León destinada a incorporar investigadores de reconocido prestigio internacional al sistema científico e investigador de la región. Su objetivo principal es fortalecer y potenciar la investigación en Castilla y León mediante la contratación de científicos destacados que contribuyan significativamente al avance del conocimiento y la innovación.

Las personas candidatas deben poseer el grado de doctor y estar afiliados a una universidad o centro de investigación extranjero de prestigio en el momento de la solicitud. Se valorará especialmente a aquellos que hayan sido galardonados con premios de alto reconocimiento, como el Nobel, Abel o la Medalla Fields, o que figuren en la lista de “*Highly Cited Researchers*” de *Clarivate Analytics*.

La Universidad de Valladolid apoyará todas las candidaturas que reúnan los requisitos

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	7/12	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

establecidos en la convocatoria.

Características de los contratos:

- Duración: 1 año.
- Retribución: La que establezca la entidad financiadora.
- Tipo de contrato: Contrato de investigador distinguido.

### 2.6. Programa Andrés Laguna Junior.

Es una iniciativa de la Junta de Castilla y León, cofinanciada por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), que tiene como objetivo financiar la incorporación de talento investigador mediante la contratación de personal investigador por las universidades públicas de Castilla y León y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para sus centros e institutos ubicados en la comunidad.

La Universidad de Valladolid apoyará todas las solicitudes disponibles (en torno a 4) a este programa de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

Características de los contratos:

- Duración: 3 años.
- Retribución: La que establece la convocatoria.
- Tipo de contrato: Contrato postdoctoral.

### 2.7. Programa propio de contratos postdoctorales de la Universidad de Valladolid.

El programa está destinado a la contratación temporal de personal investigador con el grado de doctor y una sólida trayectoria científica. El objetivo es fortalecer y fomentar líneas de investigación y colaboraciones que puedan enmarcarse en futuras convocatorias de proyectos nacionales e internacionales, especialmente dentro de Horizonte Europa, así como en proyectos de transferencia de conocimiento y difusión social.

Se ofertarán al menos 10 contratos postdoctorales con el objetivo de consolidar la carrera investigadora y fortalecer la productividad de los grupos de investigación.

Características de los contratos:

- Duración: 5 años.
- Retribución: Equiparable al programa Ramón y Cajal.
- Tipo de contrato: Contrato postdoctoral.

### 2.8. Continuidad de contratos y estabilización de investigadores postdoctorales.

Para el personal investigador postdoctoral contratado por cualquiera de los programas competitivos de atracción de talento descritos anteriormente, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Acceso a una plaza de profesor funcionario o con contrato laboral permanente dentro

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>	<b>Página</b>	8/12	
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

de los seis meses previos a la finalización del contrato, según la disponibilidad presupuestaria, para los siguientes casos:

- Quienes estén contratados por un programa ATRAE o Beatriz Galindo y dispongan de la correspondiente acreditación de la ANECA.
  - Quienes dispongan del certificado R3 y la correspondiente acreditación de la ANECA.
  - Quienes hayan conseguido un proyecto de la convocatoria de Consolidación Investigadora.
- b) Continuidad de su relación contractual como investigador postdoctoral en la modalidad de contrato que establezca la Universidad de Valladolid, según la disponibilidad presupuestaria, para los siguientes casos:
- Quienes consigan un proyecto de la Convocatoria de Generación de Conocimiento o de otro programa similar de la Agencia Estatal de Investigación como IP1 o IP2, hasta la finalización del proyecto conseguido.
  - Quienes obtengan el certificado R3 hasta que consigan la acreditación de la ANECA a alguna figura de profesor permanente.
- c) Posibilidad de continuar su carrera como investigador con contrato indefinido de actividades científico-técnicas (artículo 23bis de la Ley 14/2011), si consiguen un proyecto europeo como IP con financiación superior a 300.000 euros para la UVA. La financiación del contrato, conforme a lo indicado en el artículo 23bis de la Ley 5/2011, deberá provenir del propio proyecto europeo, o de fondos externos a la Universidad. Podrán continuar en esta situación si siguen captando otros proyectos europeos, o incorporarse a la plantilla de profesorado permanente si disponen de la correspondiente acreditación de la ANECA al finalizar el proyecto.

### 2.9. Medidas adicionales para investigadores postdoctorales.

Para el personal investigador postdoctoral contratado por cualquiera de los programas competitivos de atracción de talento descritos anteriormente, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- a) Quienes obtengan un contrato postdoctoral en un programa competitivo de atracción de talento de los indicados en estas líneas de actuación y no hayan trabajado en la UVA en el último año recibirán una ayuda de instalación de 5.000 euros en el primer año de contrato.
- b) Quienes tengan un contrato postdoctoral de un programa competitivo de atracción de talento y al menos tres años restantes de contrato se les reservará un contrato predoctoral del programa propio de la UVA.
- c) Quienes tengan un contrato postdoctoral en los programas ATRAE o Beatriz Galindo Senior y al menos tres años restantes de contrato se les reservará un contrato postdoctoral del programa propio de la UVA.

Código Seguro De Verificación	bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26
Observaciones		Página	9/12
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## Universidad de Valladolid

- d) Podrán impartir docencia hasta un máximo de 100 horas por año académico, lo que se reflejará en su contrato.

### 2.10 Captación de proyectos del *European Research Council*.

El personal docente e investigador con vinculación funcional o contractual con la Universidad de Valladolid (UVa) que obtenga un proyecto de investigación del *European Research Council* (ERC) como Investigador Principal (IP) podrá solicitar la dotación de un contrato temporal de investigador distinguido, conforme al artículo 23 de la Ley 14/2011, financiado con cargo a los costes directos de contratación de personal del proyecto.

Este contrato no podrá exceder la duración del proyecto y su retribución deberá garantizar la viabilidad técnica y económica del mismo. En ningún caso podrá superar en más de un 30% la retribución establecida para un contrato Beatriz Galindo Senior.

Asimismo, para poder optar a este contrato, deberá cumplirse lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### 3. Programas de contratación de personal investigador en formación.

#### 3.1. Programa de Formación de Profesorado Universitario (FPU).

El Programa de Formación del Profesorado Universitario (FPU) es una iniciativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que tiene como objetivo la formación de jóvenes investigadores mediante la realización de una tesis doctoral en universidades y centros de investigación españoles. Este programa está dirigido a graduados con expediente académico excelente que deseen iniciar una carrera en la docencia e investigación universitaria.

La Universidad de Valladolid promoverá la participación en este programa y apoyará a las personas que deseen desarrollar su formación investigadora en algún grupo de investigación y departamento.

Características de los contratos:

- Duración: 4 años.
- Retribución: La que establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación.
- Cofinanciación UVa: Aproximadamente 1%, ya que el programa cubre casi la totalidad de los costes salariales.
- Tipo de contrato: Contrato predoctoral.

#### 3.2 Programa de Formación de Personal Investigador (FPI)

El Programa de Formación de Personal Investigador (FPI) es una iniciativa de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) destinada a la financiación de contratos predoctorales para la formación de investigadores en universidades y centros de I+D. Su objetivo es facilitar la realización de tesis doctorales en el marco de proyectos de investigación financiados por convocatorias nacionales.

Código Seguro De Verificación	bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOA12o5WUiZA%3D%3D</a>	Página	10/12	
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

La Universidad de Valladolid impulsará la participación en este programa, apoyando tanto a los investigadores responsables de proyectos susceptibles de recibir ayudas FPI como a los candidatos interesados en obtener un contrato predoctoral.

Características de los contratos:

- Duración: 4 años.
- Retribución: La que establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación.
- Tipo de contrato: Contrato predoctoral.

### 3.3 Programa de Contratos Predoctorales JCyL.

El Programa de Contratos Predoctorales de la Junta de Castilla y León (JCyL) es una iniciativa de la Consejería de Educación destinada a financiar la contratación de personal investigador en formación. Este programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), tiene como objetivo principal promover la realización de tesis doctorales en universidades y centros de investigación de Castilla y León, fortaleciendo así el sistema regional de I+D+i.

La Universidad de Valladolid (UVA) facilitará la participación en este programa, brindando apoyo tanto a los candidatos como a los grupos de investigación receptores.

Características de los contratos:

- Duración: 4 años.
- Retribución: La que establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación.
- Cofinanciación UVA: Aproximadamente 8%, ya que el programa no cubre la totalidad de los costes salariales.
- Tipo de contrato: Contrato predoctoral del Art. 21 de la Ley 14/2011.

### 3.4. Programa propio de contratos predoctorales de la Universidad de Valladolid.

El programa está destinado a la formación de investigadores que deseen realizar su tesis doctoral en sus departamentos o institutos universitarios de investigación. Este programa tiene como objetivo principal promover la formación especializada de personas interesadas en orientar su actividad profesional hacia la docencia e investigación.

Se ofertarán al menos 60 contratos predoctorales, distribuidos en dos modalidades:

- Modalidad atracción: Se ofertarán tantos contratos como sean necesarios para los investigadores postdoctorales de programas competitivos de atracción de talento que cumplan los requisitos establecidos anteriormente.
- Modalidad ordinaria: Se ofertarán al menos 45 contratos.

Características de los contratos:

- Duración: 4 años.
- Retribución: La que establece el Estatuto del Personal Investigador en Formación.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

- c) Tipo de contrato: Contrato predoctoral del artículo 21 de la Ley 14/2011.
- d) Ayuda de movilidad: Hasta 3.000 euros para estancias de investigación o asistencia a congresos.

### 4. Programa de Contratos de Personal Técnico de Apoyo a la Investigación.

#### 4.1 Programa de Técnicos de Apoyo a la I+D+i (PTA).

El Programa de Técnicos de Apoyo a la I+D+i (PTA) es una iniciativa de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) cuyo objetivo es fomentar la contratación de personal técnico especializado para reforzar la infraestructura de investigación en universidades, organismos públicos de investigación y centros tecnológicos.

La Universidad de Valladolid apoyará todas las solicitudes presentadas a este programa y promoverá la incorporación de personal técnico altamente cualificado en laboratorios e infraestructuras científico-técnicas adscritos a servicios centrales.

Características de los contratos:

- a) Duración: 3 años.
- b) Retribución: Según los términos de la convocatoria.
- c) Cofinanciación UVa: Aproximadamente 60%.
- d) Tipo de contrato: Contrato de personal técnico de apoyo a la investigación.

#### 4.2 Programa de Técnicos de Apoyo a la Investigación para Jóvenes en Garantía Juvenil de la Junta de Castilla y León (JCyL).

El Programa de Técnicos de Apoyo a la Investigación para Jóvenes en Garantía Juvenil es una iniciativa de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, cofinanciada por la Unión Europea, cuyo objetivo es facilitar la incorporación de jóvenes al ámbito científico-técnico mediante la contratación de personal de apoyo a la investigación en universidades públicas de Castilla y León.

Este programa está dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, fomentando su acceso al mercado laboral en el ámbito de la investigación y la innovación.

La Universidad de Valladolid dará prioridad a sus servicios centrales, a los Institutos Universitarios de Investigación y seleccionará a los grupos de investigación por su producción investigadora.

Características de los contratos:

- a) Duración: 2 años.
- b) Retribución: Según los términos de la convocatoria.
- c) Tipo de contrato: Contrato de personal técnico de apoyo a la investigación.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:13	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:26	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	12/12	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=bSoYVQ6JpJmOAl2o5WUiZA%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



**Universidad de Valladolid**  
**Secretaría General**

## EJECUCIÓN DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Investigación

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar la creación de la Cátedra Horse Powertrain para la transferencia del conocimiento y la innovación, así como su reglamento de funcionamiento interno que se adjunta como anexo.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**

**REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CÁTEDRA HORSE  
POWERTRAIN PARA LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

**PREÁMBULO**

Al objeto de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 39 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid y en el "Reglamento sobre Cátedras, Aulas y otros Centros y Estructuras de la Universidad" aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de noviembre de 2007 (BOCYL n2 19, de 29 de enero de 2008), se elabora el presente documento que pretende establecer, de manera general, el régimen interno de funcionamiento de la "*Cátedra HORSE POWERTRAIN para la transferencia de conocimiento y la innovación*" (en adelante LA CÁTEDRA).

**I.- NATURALEZA Y FINES**

**Artículo 1.**

1. LA CÁTEDRA de la Universidad de Valladolid es una estructura específica de la Universidad de Valladolid creada al amparo de lo dispuesto en los artículos 38 a 41 de sus Estatutos para atender los fines de la Universidad de Valladolid y, entre otros, actuar como soporte a la docencia y a la investigación.

2. LA CÁTEDRA es una estructura participada por la entidad miembro que se menciona en el artículo 16.3 del presente Reglamento y tiene su génesis en un convenio suscrito con la misma.

**Artículo 2.**

La finalidad de LA CÁTEDRA es actuar como dinamizador de la colaboración entre la Universidad de Valladolid y HORSE POWERTRAIN SPAIN S.L. para impulsar la gestión holística del conocimiento en áreas de I+D+I, docencia e innovación, tal como se especifica en los artículos que siguen, contribuyendo así de forma significativa al progreso y competitividad de ambas partes, y al desarrollo social de su entorno.

**Artículo 3.**

Son fines propios de LA CÁTEDRA:

- a) Desarrollar la cooperación entre la Universidad de Valladolid y HORSE Powertrain, favoreciendo la creación de nuevo conocimiento y promoviendo la difusión de todos los aspectos de interés común entre ambas partes.
- b) Actuar de nexo y promover la colaboración entre HORSE Powertrain y los equipos de investigación de la Universidad para crear sinergias entorno al I+D+i en el ámbito industrial y el intercambio de experiencias de interés común.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/7	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

- c) Asesorar, formar y divulgar proyectos relacionados con el entorno industrial de HORSE POWERTRAIN SPAIN S.L.
- d) Desarrollar iniciativas para acercar al alumno a la realidad laboral en un entorno industrial de gran competitividad y exigencia.
- e) Generar diferentes fórmulas que contribuyan a mitigar la descapitalización del talento de la región.
- f) Consolidar vínculos entre LA CÁTEDRA y otras iniciativas a nivel regional, nacional e internacional en torno a los temas de interés de LA CÁTEDRA.

### Artículo 4.

LA CÁTEDRA tiene su domicilio en la Universidad de Valladolid, Escuela de Ingenierías Industriales, Edificio Mergelina/IndUVA, Paseo Prado de la Magdalena 3-5, 47005 Valladolid.

## II. ÓRGANOS DE GOBIERNO

### Artículo 5.

El órgano de dirección, coordinación, seguimiento y control de la Cátedra es su Consejo de Dirección, que delegará la administración y gestión de la misma en uno de sus miembros, el Director de LA CÁTEDRA.

### Artículo 6.

El Consejo de Dirección de la Cátedra es el máximo órgano de gobierno compuesto por cuatro miembros, de los que dos serán nombrados por HORSE POWERTRAIN SPAIN S.L., y los otros dos por la UVA entre el grupo académico de la cátedra.

### Artículo 7.

A criterio del Consejo de Dirección podrán incorporarse a sus sesiones de trabajo, cuantas personas se considere conveniente, en atención a su calificación científica y técnica, aunque sean ajenas a una u otra Institución, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

### Artículo 8.

La Cátedra estará regida por un Director, profesor doctor de la Universidad de Valladolid y miembro del Consejo de Dirección, nombrado a propuesta de éste consejo por el Excmo. Rector de la UVA, actuando como representante de la Cátedra y siendo el responsable de la ejecución del programa de actividades.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## Universidad de Valladolid

### Artículo 9.

1. El Director de la Cátedra es el máximo responsable y tiene atribuidas las funciones tanto de representación de Cátedra, como de planificación y seguimiento de las actuaciones, ejecución presupuestaria, de evaluación y prestación de resultados, una vez aprobado todo ello por el Consejo de Dirección, y ajustándose en todo caso a la normativa de la Universidad en materia de gestión económica – presupuestaria y a los intereses de la propia Cátedra.
2. Sus competencias comprenderán, entre otras:
  - a) Aprobación del plan de actuaciones de la Memoria anual de actividades.
  - b) Distribución de los fondos presupuestarios para cada ejercicio.
  - c) Aprobación de cuentas anuales.

### Artículo 10.

1. El Consejo de Dirección se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces anualmente, y con carácter extraordinario cuantas se estime necesario. La convocatoria se realizará por un medio que permita la constatación de la recepción de la misma y será llevada a cabo con una antelación mínima de tres días hábiles.
2. Dado el caso de que el Director no pudiera asistir a una reunión del Consejo de Dirección, designará un representante suplente que asuma sus funciones.
3. Los acuerdos del Consejo de Dirección serán adoptados por mayoría de los miembros presentes, entendiéndose que existe quórum cuando asistan a las reuniones la mitad más uno de sus integrantes, y teniendo en cuenta que, para la constitución válida del Consejo de Dirección, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, deberán estar presentes el Presidente y el Secretario, o quienes le sustituyan.

### Artículo 11.

En caso de que el Consejo de Dirección lo considere oportuno, podrán constituirse comisiones específicas para el mejor funcionamiento de LA CÁTEDRA.

### Artículo 12.

1. La composición de las Comisiones Específicas vendrá determinada en el acuerdo de creación. El Consejo de Dirección de LA CÁTEDRA elegirá sus miembros, designando un Presidente y un Secretario.
2. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales, según decisión del Consejo de Dirección de LA CÁTEDRA.

Código Seguro De Verificación	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaría General	Firmado	06/03/2025 11:37:07 06/03/2025 11:34:23
Observaciones		Página	4/7
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## Universidad de Valladolid

### Artículo 13.

1. Las Comisiones se convocarán por cualquier medio que permita tener constancia de su recepción con una antelación mínima de tres días hábiles.
2. Se entenderán válidamente constituidas con la presencia del Director de la Comisión y el Secretario, o quienes hagan sus veces, y de la mitad, al menos, de sus miembros.
3. Las Comisiones recogerán sus propuestas, informes y recomendaciones en un acta que será elevada al Consejo de Dirección de LA CÁTEDRA.
4. Las Comisiones darán cuenta de sus acuerdos al Consejo de Dirección para su conocimiento.

### Artículo 14.

El Director de la Cátedra cesará en su cargo, bien a petición propia o a propuesta de la mayoría absoluta de los miembros del Consejo de Dirección.

### Artículo 15.

Todos los cargos tendrán una duración de cuatro años.

## III. MIEMBROS DE LA CÁTEDRA

### Artículo 16.

1. Podrán solicitar su adhesión a LA CÁTEDRA los miembros de los siguientes grupos:
  - a) Profesores de la UVa vinculados a áreas de conocimiento relacionadas con LA CÁTEDRA.
  - b) Investigadores de la UVa vinculados a áreas de conocimiento relacionadas con LA CÁTEDRA.
  - c) Previa aprobación por la UVa, profesores e investigadores de otras universidades.
  - d) Empresas industriales propuestas por HORSE POWERTRAIN SPAIN S.L que aporten valor añadido a LA CÁTEDRA, en virtud del correspondiente convenio de colaboración con la Universidad de Valladolid, en el que se definirán los derechos y obligaciones que corresponden a ambas partes.
2. Otras personas o instituciones reconocidas por su *knowhow* en las áreas de conocimiento relacionadas con LA CÁTEDRA.
3. En el momento de la aprobación del presente Reglamento tiene carácter de entidad miembro la empresa Horse Powertrain Spain S.L.

Código Seguro De Verificación	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07	
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23	
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>	Página	5/7	
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

### Artículo 17.

Para solicitar la incorporación a LA CÁTEDRA tendrá que acreditarse una trayectoria investigadora o profesional en el campo de estudios de la CÁTEDRA, esta solicitud será tramitada por el Consejo de Dirección. La pérdida de la condición de miembro de LA CÁTEDRA se producirá por resolución del convenio, por baja voluntaria o por decisión del Consejo de Dirección, previa audiencia al interesado.

### Artículo 18.

Los miembros de LA CÁTEDRA serán informados de todas las actividades llevadas a cabo y participarán en aquellas iniciativas donde el Consejo de Dirección considere que pueden aportar valor.

### Artículo 19.

Es derecho de los miembros de LA CÁTEDRA:

- Conocer las actividades organizadas en el marco de esta.
- Participar en dichas actividades de acuerdo con el Consejo de Dirección.

## IV. REFORMA DEL REGLAMENTO

### Artículo 20.

La iniciativa para proponer la reforma del Reglamento podrá ser tomada por al menos un tercio de los miembros del Consejo de Dirección y será acordada por mayoría simple.

### Artículo 21.

En la propuesta de reforma deberá expresarse el artículo o artículos cuya reforma se pretende acometer. El Consejo podrá delegar en una comisión la redacción del proyecto de reforma.

### Artículo 22.

Aprobado el proyecto de reforma por el Consejo de Dirección será sometido para su aprobación al Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid.

### Disposición adicional primera.

Los aspectos no contemplados en el presente Reglamento Interno se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, la legislación del Procedimiento Administrativo vigente, los Estatutos de la Universidad, el Reglamento sobre Cátedras, Aulas y otros Centros y Estructuras de la Universidad de Valladolid, y el ordenamiento jurídico general.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07	
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	6/7	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

### Disposición adicional segunda.

En coherencia con el valor plenamente asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en este Reglamento hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán indistintamente en género femenino.

### Disposición transitoria única.

El nombramiento del primer Director de la Cátedra será realizado oída la entidad miembro y patrocinadora de la Cátedra, de acuerdo al convenio firmado a tal efecto.

### Disposición final única.

La entrada en vigor de este Reglamento se producirá tras su publicación en el tablón electrónico de la Universidad de Valladolid, después de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:07
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:23
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	7/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=Uxf9xpGQmmnS2KXptXahzQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**  
**Secretaría General**

**EJECUCIÓN DE ACUERDOS**

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Investigación

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar la creación de la Cátedra One Health en Sanidad Forestal y Salud Humana, así como su reglamento de funcionamiento interno que se adjunta como anexo.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

Código Seguro De Verificación	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
Uri De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>	Página	1/7
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**



## REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CÁTEDRA ONE HEALTH EN SANIDAD FORESTAL Y SALUD HUMANA

### PREÁMBULO

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento interno de la Cátedra One Health en Sanidad Forestal y Salud Humana de la Universidad de Valladolid, estableciendo sus objetivos, estructura organizativa y normas de funcionamiento. Esta Cátedra se crea como resultado de la colaboración entre la Universidad de Valladolid e ID-Forest, con el propósito de fomentar la investigación y transferencia de conocimiento en la interrelación entre la sanidad forestal y la salud humana, especialmente a través de los servicios ecosistémicos.

### TÍTULO I

#### NATURALEZA Y FINES

##### **Artículo 1.** *Naturaleza de la Cátedra*

La Cátedra One Health en Sanidad Forestal y Salud Humana (en adelante, "la Cátedra") es un centro específico de la Universidad de Valladolid, creado en colaboración con la empresa ID-Forest, que proporciona una financiación anual de 30.000 euros. Su propósito es fomentar el desarrollo de acciones académicas y de investigación en el ámbito de la sanidad forestal y su interrelación con la salud humana a través de los servicios ecosistémicos. La Cátedra se crea al amparo de los artículos 38 a 41 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid para promover el conocimiento interdisciplinario y la transferencia de tecnología en la relación entre salud de los ecosistemas y salud humana.

##### **Artículo 2.** *Fines y objetivos*

La Cátedra One Health en Sanidad Forestal y Salud Humana se centra en:

- Investigación: desarrollar proyectos de investigación en sanidad forestal y su relación con la salud humana a través de los servicios ecosistémicos, incluyendo estudios sobre patógenos forestales, vectores de enfermedades, y el impacto de los ecosistemas en la salud humana.
- Formación: fomentar la formación académica en los niveles de grado, posgrado y educación continua, incorporando programas y módulos educativos relacionados con la salud forestal y la salud pública.
- Transferencia de conocimiento: generar y difundir productos de conocimiento aplicables en áreas de salud pública y conservación de los ecosistemas.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	JeZ1Uyim9KsSfBPM/d7OgA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZ1Uyim9KsSfBPM%2Fd7OgA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZ1Uyim9KsSfBPM%2Fd7OgA%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**



- d) Difusión y divulgación: organizar congresos, jornadas, seminarios y eventos para promover la importancia de los ecosistemas en el bienestar humano y la salud forestal.
- e) Colaboración internacional: establecer redes de colaboración con instituciones científicas y educativas a nivel nacional e internacional.

## TÍTULO II

### ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN

#### Artículo 3. Estructura de Gobierno

Los órganos de gobierno de la Cátedra son: Consejo de la Cátedra, la Dirección, la Dirección Técnica, y el Comité Consultivo.

#### Artículo 4. Consejo de la Cátedra

1. El Consejo de la Cátedra es el órgano máximo de gobierno y estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de siete miembros elegidos entre los miembros de la Cátedra.
2. El Consejo de la Cátedra se reunirá al menos dos veces al año en sesión ordinaria, así como en reunión extraordinaria cuando la Dirección lo convoque, o lo requiera por escrito un quinto de sus miembros.
3. Los acuerdos del Consejo serán adoptados por mayoría simple de sus miembros, siempre que exista quórum. Para la válida constitución del órgano y la adopción de acuerdos será necesaria la presencia del Presidente y del Secretario, o de quienes les suplan.
4. El Consejo de la Cátedra podrá crear comisiones delegadas, temporales o permanentes. Cuando se creen comités específicos con expertos externos, estos participarán con voz pero sin voto.

#### Artículo 5. Competencias del Consejo de la Cátedra

Son competencias del Consejo de la Cátedra:

- a) Proponer la designación del Director/a y del Director/a Técnico.
- b) Aprobar las actividades anuales, la programación de investigación y el presupuesto.
- c) Autorizar publicaciones derivadas de los trabajos de la Cátedra.
- d) Conocer y aprobar la memoria anual de actividades y los resultados financieros.
- e) Formular propuestas de convenios de colaboración con otras instituciones.
- f) Promover la revisión y actualización del Reglamento Interno cuando sea necesario.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**



- g) Aprobar la admisión y remoción de miembros y proponer su nombramiento al Rector o vicerrectorado competente.
- h) Elevar al Rector, cada año, la programación económica y de investigación.
- i) Proponer la contratación de personal para la realización de trabajos específicos y no habituales.
- j) Proponer al Consejo de Gobierno de la Universidad la aprobación y reforma del Reglamento Interno de Funcionamiento.
- k) Informar de cuantos asuntos afecten a la Cátedra no especificados en los apartados anteriores.

**Artículo 6. Dirección de la Cátedra**

1. La Dirección será asumida por un profesor doctor de la Universidad de Valladolid con vinculación permanente y experiencia en sanidad forestal o disciplinas afines. La elección se realizará por votación secreta del Consejo, siendo precisa una mayoría absoluta en primera vuelta y una mayoría simple en segunda. Su mandato será de cuatro años, renovable por un máximo de tres períodos consecutivos.

2. La Dirección de la Cátedra podrá cesar en su cargo, bien a petición propia o a propuesta de la mayoría absoluta de los miembros presentes del Consejo.

3. Son competencias de la Dirección de la Cátedra:

- a) Ostentar la representación de la Cátedra.
- b) Gestionar, coordinar y supervisar las actividades de ésta.
- c) Convocar y presidir el Consejo y ejecutar sus acuerdos.
- d) Supervisar el cumplimiento de las previsiones presupuestarias y el mantenimiento de su material inventariable.
- e) Asumir otras funciones directivas no específicamente atribuidas al Consejo.

**Artículo 7. Dirección Técnica**

El Director/a Técnico será designado por ID-Forest y trabajará en coordinación con la Dirección en la implementación de los proyectos de la Cátedra, especialmente en tareas de transferencia de tecnología y difusión de resultados.

Código Seguro De Verificación	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
Observaciones		Página	4/7
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**



**Artículo 8. Comité Consultivo de la Cátedra**

1. El comité consultivo de la Cátedra One Health tiene como funciones principales orientar y supervisar las actividades estratégicas de la cátedra, garantizar la alineación de sus objetivos con los principios del enfoque "One Health", asesorar en la definición de prioridades de investigación y formación, y fomentar la colaboración con instituciones públicas y privadas.
2. Las competencias del comité consultivo incluyen:
  - a) Asesoramiento estratégico.
  - b) Fomento de colaboraciones.
  - c) Evaluación de proyectos.
  - d) Garantía de cumplimiento normativo.
  - e) Promoción de la visibilidad.
3. Composición y funcionamiento:
  - a) El Comité estará formado por un mínimo de cinco y un máximo de nueve miembros.
  - b) Se reunirá al menos una vez al semestre.
  - c) Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.
  - d) Será necesaria la presencia de la mitad más uno de sus miembros para la validez de los acuerdos.

**TÍTULO III**

**MIEMBROS DE LA CÁTEDRA**

**Artículo 9. Categorías de los miembros**

Podrán ser miembros de la Cátedra:

- a) El personal docente universitario.
- b) El personal docente de centros educativos implicados en los proyectos de la Cátedra.
- c) Otro personal contratado por la Universidad.
- d) Otros profesionales de distintos ámbitos que puedan acreditar su actividad y/o experiencia profesional en el área de interés de la Cátedra.
- e) Entidades privadas o públicas, a través de sus representantes, cuyos fines coincidan con los de la Cátedra, previa firma del correspondiente convenio de colaboración.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**



f) Investigadores y personal investigador en formación.

**Artículo 10. Incorporación de miembros a la Cátedra**

1. Para solicitar la incorporación como miembro de la Cátedra tendrán que acreditarse la investigación y/o la trayectoria profesional en el área de interés de la Cátedra. La solicitud de incorporación requerirá ser tramitada y admitida por el Consejo.

2. La pérdida de condición de miembros de la Cátedra se producirá por resolución rectoral y con carácter voluntario, previa solicitud del interesado, o a propuesta motivada del Consejo de la Cátedra, previa audiencia del interesado.

3. La pérdida de la condición de miembro de la Cátedra para las Entidades privadas o públicas se producirá por resolución rectoral cuando finalice el convenio de colaboración de dichas entidades con la Universidad de Valladolid.

**Artículo 11. Derechos y deberes de los miembros**

Los miembros de la Cátedra tendrán los siguientes derechos y deberes:

- a) Participar en proyectos de investigación y formación.
- b) Tener acceso prioritario a eventos, publicaciones y actividades organizadas por la Cátedra.
- c) Elegir y ser elegidos para formar parte del Consejo.
- d) Contribuir activamente a los fines de la Cátedra.
- e) Cumplir con las actividades y tareas asignadas por el Consejo.
- f) Asistir a las reuniones y colaborar en la divulgación de los resultados de la Cátedra.

**TÍTULO IV**

**REFORMA DEL REGLAMENTO INTERNO**

**Artículo 12. Propuesta de reforma**

1. La iniciativa de reforma del Reglamento Interno deberá proceder de al menos un tercio de los miembros del Consejo y será aprobada por mayoría simple.

2. En la propuesta de reforma deberá expresarse el artículo o artículos cuya reforma se propone. El Consejo podrá delegar en una comisión la redacción del proyecto de reforma.

3. La reforma del presente Reglamento requerirá una mayoría absoluta de los miembros del Consejo.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	6/7
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## Universidad de Valladolid



### Disposición adicional primera.

Cualquier aspecto no contemplado en el presente Reglamento se regirá por las normativas vigentes de la Universidad de Valladolid, el Reglamento sobre Cátedras, y el marco jurídico aplicable.

### Disposición adicional segunda. *Adaptación gramatical por razón de género.*

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad, todas las denominaciones que en este Reglamento se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

### Disposición transitoria única. *Régimen transitorio.*

1. El primer Director de la Cátedra será nombrado por el Rector a propuesta del Consejo de Gobierno, previa consulta con ID-Forest.
2. Una vez constituido el Consejo de la Cátedra, se dispondrá de un plazo de tres meses para la constitución de los restantes órganos de gobierno.

### Disposición final única. *Entrada en vigor.*

Este Reglamento entrará en vigor tras su publicación en la sede electrónica de la Universidad de Valladolid, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno.

Código Seguro De Verificación	JeZlUyim9KsSfBPM/d70gA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:00
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:19
Observaciones		Página	7/7
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=JeZlUyim9KsSfBPM%2Fd70gA%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**  
Secretaría General

## EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Vicerrector de Investigación

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar la creación del GIR emergente Análisis del léxico y de las textualidades desde la alteridad (ALETEA).

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y siguiente de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	y1tf6L3rtyPrREVY6jazvQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:03
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:21
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/1
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=y1tf6L3rtyPrREVY6jazvQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=y1tf6L3rtyPrREVY6jazvQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





**Universidad de Valladolid**  
Secretaría General

## EJECUCION DE ACUERDOS

De Secretaria General

A Sr. Gerente

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en sesión celebrada el día 5 de marzo de 2025, acordó aprobar las Líneas de actuación en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios para el año 2025, que se adjuntan como anexo.

Vº Bº

El Rector

Fdo.: Antonio Largo Cabrerizo

La Secretaria General

Fdo.: Helena Villarejo Galende

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en el plazo de dos meses que, en todo caso, no podrá formalizarse hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del de reposición. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y el art. 230 de los Estatutos de la Universidad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	rs4Wx38yxUafawGyigr09g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:05	
<b>Observaciones</b>	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:21	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D</a>	<b>Página</b>	1/4	
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

### LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID EN MATERIA DE PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DURANTE EL AÑO 2025.

En el marco de negociación establecido normativamente, las líneas directrices de actuación en el año 2025 serán las siguientes:

#### A) DE CARÁCTER COMÚN A PTGAS FUNCIONARIO Y LABORAL:

- Será objeto de negociación la Oferta de Empleo Público del año 2025 ajustándose a la normativa que sea de aplicación al colectivo.
- Se realizará un trabajo de planificación y ordenación de la plantilla a fin de adecuar las actuales estructuras y procedimientos de gestión a los nuevos requerimientos técnicos y normativos.
- Se revisarán y adaptarán las actuales Relaciones de Puestos de Trabajo de PTGAS, con indicación de sistemas de provisión, escalas, titulaciones, requisitos específicos, etc. de cada uno de los puestos de trabajo.
- Se analizará la situación concreta de los Servicios/Unidades que permita facilitar el relevo generacional y facilite la transmisión del conocimiento a fin de lograr una “transición ordenada”.
- Se analizarán las necesidades de personal en sectores prioritarios debido a jubilaciones, ceses, nuevas competencias o incremento de especialización.
- Se continuará con la elaboración, seguimiento y publicación de cronogramas de procesos de provisión y selección.
  - Se dará cumplimiento con finalización, si fuese posible, antes del 31 de diciembre de 2025, de todos los procesos selectivos y de provisión ya convocados.
  - En materia de acceso a plazas de las escalas del PTGAS funcionario y categorías de PTGAS Laboral, se convocarán y desarrollarán los procesos selectivos pendientes de promoción interna, así como los derivados de ofertas de empleo público, de conformidad con el calendario previsto. Preferentemente, se efectuarán las convocatorias correspondientes a las nuevas escalas creadas.
  - Convocatoria y ejecución de los correspondientes procesos de provisión, de conformidad con el calendario previsto.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	rs4Wx38yxUafawGyigr09g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:05	
<b>Observaciones</b>	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:21	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

- Conforme al escenario derivado del Presupuesto de la UVa para 2025, se promoverán modificaciones de la RPT, previa negociación con los órganos de representación correspondientes y en Mesa General de Negociación, en función de necesidades inaplazables de interés público institucional.
- Se continuará con los procesos de funcionarización del PTGAS Laboral respecto de aquellos puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, deben estar clasificados como PTGAS Funcionario, en los términos acordados con la parte social.
- Se revisará la implementación del teletrabajo, conforme a la reglamentación de la UVa en la materia, en el marco de la normativa estatal correspondiente.
- Se elaborará el nuevo Plan de Formación 2025-2026. El nuevo plan estará orientado a ofrecer una formación más práctica asociada a las necesidades reales de cada uno de los servicios y unidades de la UVa. Se analizarán las necesidades específicas de formación de las distintas unidades a fin de compensar las posibles deficiencias mediante la impartición de cursos al personal y/o la incorporación de nuevo personal con perfiles específicos.
- Se estudiará la implantación de planes de acogida que, mediante una formación básica, faciliten la incorporación del personal nuevo, especialmente en unidades que cuenten con un solo puesto de trabajo. Asimismo, se seguirá prestando especial atención a la preparación de oposiciones de promoción interna y a las previsiones del II Plan de igualdad UVa.

### B) DE CARÁCTER PARTICULAR PARA EL PAS FUNCIONARIO:

- De acuerdo con el reglamento por el que se regula el sistema de evaluación del desempeño del personal de administración y servicios funcionario en el marco de la carrera profesional horizontal, ya acordado con la parte social, se desarrollará la convocatoria de acceso a la carrera profesional correspondiente al año 2024 con efectos económicos de 1 de enero de 2025.
- Se continuará con la elaboración de catálogos de funciones.
- Se promoverá la elaboración y actualización de guías de procedimiento de procesos clave de la actividad ordinaria de los servicios.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	rs4Wx38yxUafawGyigr09g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:05	
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:21	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D</a>	<b>Página</b>	3/4	
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## Universidad de Valladolid

- Se continuará y promoverá, mediante una adecuada difusión, la implantación del nuevo sistema de PULL para determinados puestos de trabajo, que permita una mejor organización y garantice la prestación del servicio en todo momento y, en particular, en aquellos periodos de acumulación de trabajo o situaciones ordinarias como ausencias por permisos, enfermedades o cambios de personal,
- Se revisará el Reglamento para la aplicación de gratificaciones por servicios extraordinarios y del complemento de productividad al Personal Funcionario de Administración y Servicios a fin de poder valorar, incentivar y reconocer, con la máxima objetividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa en el desarrollo de sus tareas, así como la participación activa en procesos ajenos a su área funcional, o, en general, la aportación de sus conocimientos en la consecución de los objetivos y fines legal y estatutariamente atribuidos a esta Universidad.
- Se continuará con el estudio y adaptación de determinados complementos específicos pendientes de revisión.

### C) DE CARÁCTER PARTICULAR PARA EL PAS LABORAL:

- Impulsar las negociaciones del III Convenio Colectivo de Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- Establecer una carrera profesional horizontal, en términos análogos a los señalados para el PTGAS Funcionario, teniendo en cuenta lo previsto en el marco de la regulación definitiva sobre sexenios y/o carrera profesional del PTGAS laboral de la Universidad de Valladolid, de acuerdo con lo previsto en el correspondiente convenio colectivo.
- Completar el catálogo de bolsas de empleo de las distintas categorías y especialidades del PTGAS laboral, con la finalidad de atender las necesidades urgentes de personal, con especial atención a las plazas que requieran el programa acordado de jubilaciones parciales con formalización de contratos de relevo.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	rs4Wx38yxUafawGyigr09g==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:05	
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:21	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=rs4Wx38yxUafawGyigr09g%3D%3D</a>	<b>Página</b>	4/4	
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 5 de marzo de 2025)

### ÍNDICE

<b>PREÁMBULO</b>	3
<b>A) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	9
<b>1. Objeto</b>	10
<b>2. Ámbito subjetivo de aplicación</b>	11
<b>3. Ámbito objetivo de aplicación</b>	11
3.1 Acoso laboral	11
3.2 Acoso sexual	11
3.3. Acoso por razón de sexo	11
3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	12
3.5. Otros acosos discriminatorios	12
<b>4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso</b>	12
4.1. Creación y composición	12
4.2. Funciones	14
4.3. Organización y funcionamiento	14
4.4. Estatuto de sus miembros	15
<b>5. Garantías del procedimiento</b>	15
<b>6. Procedimiento de actuación</b>	16
6.1. Fase de iniciación	16
6.2. Valoración inicial	17
6.3. Fase de instrucción	18
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	18
6.5. Resolución del procedimiento	19
6.6. Medidas cautelares	20
6.7. Seguimiento	20
<b>B) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	21
<b>1. Objeto</b>	21
<b>2. Ámbito subjetivo de aplicación</b>	22
<b>3. Ámbito objetivo de aplicación</b>	22
3.1. Acoso entre estudiantes ( <i>bullying</i> )	22
3.2. Acoso sexual	22
3.3. Acoso por razón de sexo	22
3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	23
3.5. Otros acosos discriminatorios	23

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>	<b>Página</b>	1/50
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





<b>4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso</b>	23
4.1. Creación y composición	23
4.2. Funciones	25
4.3. Organización y funcionamiento	25
4.4. Estatuto de sus miembros	26
<b>5. Garantías del procedimiento</b>	26
<b>6. Procedimiento de actuación</b>	27
6.1. Fase de iniciación	27
6.2. Valoración inicial	28
6.3. Fase de instrucción	28
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	29
6.5. Resolución del procedimiento	30
6.6. Medidas cautelares	31
6.7. Seguimiento	31
<b>C) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y EL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID</b>	32
<b>1. Objeto</b>	32
<b>2. Ámbito subjetivo de aplicación</b>	32
<b>3. Ámbito objetivo de aplicación</b>	32
3.1. Acoso sexual	32
3.2. Acoso por razón de sexo	33
3.3. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	33
3.4. Otros acosos discriminatorios	33
<b>4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso</b>	34
4.1. Creación y composición	34
4.2. Funciones	35
4.3. Organización y funcionamiento	36
4.4. Estatuto de sus miembros	36
<b>5. Garantías del procedimiento</b>	36
<b>6. Procedimiento de actuación</b>	38
6.1. Fase de iniciación	38
6.2. Valoración inicial	38
6.3. Fase de instrucción	39
6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso	40
6.5. Resolución del procedimiento	41
6.6. Medidas cautelares	41
6.7. Seguimiento	41
<b>DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO</b>	43
<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO</b>	43
<b>ADAPTACIÓN GRAMATICAL POR RAZÓN DE GÉNERO</b>	43
<b>RÉGIMEN TRANSITORIO</b>	43
<b>EFICACIA</b>	44
<b>ANEXO I</b>	45
<b>ANEXO II</b>	48
<b>DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO</b>	49

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





### PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona en su artículo 10, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio en el artículo 14, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes en el artículo 15 y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en el artículo 18. El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a la vez, el derecho y el deber de la ciudadanía al trabajo y a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones del trabajo. Además, en su artículo 9.2 dispone que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En este marco constitucional, la Universidad de Valladolid proclama la importancia de las personas que integran su comunidad universitaria, tanto estudiantes como personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como su aportación fundamental para el desarrollo de su misión institucional de interés público. Por su propia naturaleza, como entidad formativa, es fin esencial en su actuación la consecución de un ámbito de estudios y de trabajo plenamente saludable y seguro, en el que las personas sean tratadas con respeto a su dignidad.

En este sentido, la Universidad de Valladolid declara que cada miembro de la comunidad universitaria:

- a) Constituye la primera riqueza de la institución.
- b) Contribuye, tanto por la prestación de sus servicios o el desarrollo de sus estudios, como por su propia personalidad, sus capacidades y sus competencias, a la realización de la misión de servicio público de la institución.
- c) Es responsable, en sus acciones y en sus relaciones, de contribuir a un buen clima de convivencia en la vida universitaria, en todos los ámbitos que la integran.
- d) Asimismo, tiene derecho a realizar su actividad laboral y académica libre de todo tipo de acoso, con pleno respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

De acuerdo con lo expresado, el objetivo general del presente Protocolo es prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualesquiera de sus formas, en la Universidad de Valladolid y afrontarlas de manera efectiva en caso de que estas lleguen a producirse.

Este objetivo general, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Asegurar un entorno de convivencia, exento de cualquier forma de acoso, en el que las personas sean tratadas con pleno respeto a su dignidad.
- b) No admitir comportamientos que impliquen cualquier forma de acoso, lo que exige implantar cuantos procedimientos y medidas sean necesarios para, en el marco de sus competencias, impedir y evitar la comisión de conductas o acciones que

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- atenten contra la dignidad e integridad de los miembros de su comunidad universitaria o creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) Informar y formar a la comunidad universitaria para afrontar el fenómeno del acoso, sensibilizando de sus efectos nefastos, individual y colectivamente, en un contexto de lucha activa contra toda forma de violencia, discriminación o acoso.
- d) Instrumentar medios eficaces para la prevención del acoso.

Por todo ello, la Universidad de Valladolid concluye en el reconocimiento a cada miembro de la comunidad universitaria del derecho a tener protección, ayuda y defensa, en un marco de plena confidencialidad y equidad, mediante los recursos y procedimientos previstos en el ordenamiento jurídico vigente, a los que viene a sumarse, en la forma que a continuación se refleja, el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid, que sustituye al Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid y al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid, ambos incluidos en el *Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid*, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019. Transcurridos más de cuatro años de vigencia desde su implantación, la Universidad de Valladolid ha considerado conveniente proceder a su revisión y actualización a fin de mejorar su aplicabilidad y eficacia.

Analizando el contexto legislativo que impulsa y justifica la elaboración y aprobación de este Protocolo, es preciso comenzar recordando que ya la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su exposición de motivos, insta a desarrollar políticas de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de riesgos derivados de su trabajo, configurándose en esta ley el marco general en que se habrán de desarrollar las distintas acciones preventivas. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone la obligatoriedad de contar con planes específicos frente al acoso sexual, y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En particular, en su artículo 62 y en su disposición final sexta establece específicamente el compromiso de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal del personal un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este contexto debe enmarcarse, sin duda, el presente Protocolo. Al igual que sus predecesores, parte de una filosofía integral común y una orientación fundada en lograr una convivencia respetuosa en la comunidad universitaria, aunque implica una ineludible acomodación a normativas que se han suscitado en los últimos años que ofrecen una perspectiva mucho más amplia del acoso, a la par que promueven valores y formulan conceptos y definiciones, que sin duda han de tomarse en consideración cuando se elaboran instrumentos de prevención del acoso. Entre otras, a modo ejemplificativo, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria; el Código Ético y las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	4/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; o el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Con este novedoso panorama normativo, resultaba inevitable ajustar el contenido de los dos Protocolos existentes en materia de prevención de acoso a la normativa señalada.

Tampoco debemos obviar que este Protocolo nace con una clara vocación de cumplimiento de una concreta exigencia normativa. Y es que el artículo 3.1 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria obliga a las universidades a aprobar, en los términos establecidos en ella, sus propias Normas de Convivencia, con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario. Dichas normas deberán incluir las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso por las causas señaladas en dicha ley -acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social-, pudiendo igualmente, indica su disposición adicional cuarta, incorporar aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes las universidades, ajustándolas, en todo caso, a lo dispuesto por esta ley.

Fruto de aquel mandado legal, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, en sesión de 27 de abril de 2023, aprobó las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid que, efectivamente, recogen, como señala su disposición adicional primera, las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso vigentes en la Universidad, y la compele a su revisión, según su disposición transitoria única, con el fin de adecuarlas plenamente a las previsiones contenidas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

En el marco de lo señalado anteriormente, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la Universidad de Valladolid permite acomodar nuestros instrumentos de prevención de acoso a la Ley 3/2022, de convivencia universitaria y al contenido de las novedades normativas ya señaladas. Esto va a significar la ampliación del ámbito objetivo de las conductas constitutivas de acoso y, por lo tanto, la aparición, definición y regulación de nuevas modalidades de acoso y de sus causas. En este sentido, el Protocolo contempla no solo las modalidades de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, sino también otras conductas y comportamientos contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral que dan lugar a otras modalidades, como el acoso por razón de orientación sexual, por razón de identidad o expresión de género, el acoso entre estudiantes o *bullying*, o los debidos a otras causas, en todo caso discriminatorias, acuñándose también el término ciberacoso,

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D	Página	5/50
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





cuando las diferentes formas o modalidades de acoso se realizan a través de las tecnologías de la comunicación.

A mayor abundamiento y como ya se ha adelantado, en la redacción de este Protocolo se ha tenido muy presente la experiencia acumulada en la implantación de los anteriores, sobre todo, en cuanto a la gestión de las quejas o denuncias y en la tramitación de los procedimientos, experiencia que, sin duda, también aconseja revisar y actualizar las soluciones técnicas previstas en los instrumentos hasta ahora existentes, introduciendo cambios, mejoras procedimentales y sustantivas en su contenido que van a contribuir a la construcción de una óptima atmósfera de convivencia universitaria académica, profesional y laboral. Estos cambios se materializan en una simplificación tanto procedimental como de estructura organizativa, así como en la existencia de un protocolo que no solo profundiza en sus objetivos preventivos y de erradicación de las conductas de acoso, sino que también va a ofrecer una respuesta rápida, coordinada y centrada en la atención y protección de la persona protegida, sin que, a la vez, se vean perjudicadas las garantías procedimentales y sustantivas de las personas contra quienes se dirija la queja o denuncia. Dicho instrumento debe servir de guía para continuar avanzando en los objetivos de prevenir, sensibilizar, investigar y erradicar las conductas constitutivas de acoso, enriqueciendo a la vez las soluciones hasta ahora vigentes.

En definitiva, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso constituye, pues, un nuevo avance de la Universidad de Valladolid en el impulso y efectividad de su política de integridad, basada en los compromisos institucionales que a continuación se relacionan:

- a) La Universidad de Valladolid se compromete a proporcionar un entorno exento de todo tipo de acoso, en el que todos los miembros de la comunidad universitaria sean tratados con dignidad y respeto, con el objetivo de garantizar el respeto a los derechos y libertades fundamentales, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y no discriminación de las personas, así como la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, como valores inspiradores del sistema universitario,
- b) La Universidad de Valladolid manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso, en cualquiera de sus formas y modalidades, independientemente de quiénes sean las personas presuntamente acosadoras y acosadas, de cuál sea su situación en la organización de la universidad y de los medios que se utilicen, sancionando tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere.
- c) La Universidad de Valladolid reconoce que los comportamientos que pudieran entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución. La Universidad es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a contar con el pleno apoyo de la institución universitaria que llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a su efectiva protección.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	6/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- d) La Universidad de Valladolid salvaguardará el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja o denuncia en relación con las situaciones que pudieran desembocar en un eventual acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto, extremando las cautelas en su gestión.
- e) La Universidad de Valladolid reconoce el interés de adoptar procedimientos para resolver las situaciones que en ella se produzcan y que sean susceptibles de la aplicación del presente Protocolo, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo, salvo las medidas de protección cautelar, en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
- f) La Universidad de Valladolid se dotará de los instrumentos adecuados para identificar precozmente y erradicar, en su caso, situaciones de acoso, adoptando las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas que resulten convenientes en cada caso.
- g) La Universidad de Valladolid ofrecerá acompañamiento y atención psicológica y social a las personas afectadas por una situación de acoso, independientemente de que decidan presentar una queja o denuncia.
- h) La Universidad de Valladolid adoptará las medidas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y a evitar que vuelva a repetirse en el futuro.
- i) La Universidad de Valladolid reconoce el papel de todos los agentes intervinientes en el proceso como elementos de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

No obstante, para lograr el cumplimiento de estos compromisos institucionales y a efectos de que cada colectivo de la comunidad universitaria disponga de un texto que le resulte directamente aplicable, se configuran dentro del presente Protocolo tres instrumentos normativos y de gestión autónomos, aunque integrados con coherencia sistémica, en una política común integral de la Universidad de Valladolid en esta materia. Dichos instrumentos normativos son los siguientes: A) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid; B) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid; C) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid.

En virtud de lo expuesto, con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, así como del Portal de Participación y Gobierno Abierto, previa negociación en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Valladolid, y con el informe favorable del Comité de Seguridad y Salud, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, en ejercicio de la competencia prevista en los artículos 83.z) y 157.1 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid,

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	7/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## ACUERDA

**Primero.** *Aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid.*

Se aprueba el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid, integrado por los siguientes instrumentos normativos:

- A) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid.
- B) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid.
- C) Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid.

**Segundo.** *Efectos.*

El presente acuerdo surtirá efectos una vez aprobado y publicado, en los términos normativamente previstos.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	8/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## A) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en los compromisos institucionales enunciados en el preámbulo de este Protocolo, la Universidad de Valladolid reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, en particular:

- La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Las Directivas 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- El Acuerdo Marco Europeo, de 26 de abril de 2007, sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- La Constitución Española (arts. 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 y 40.2).
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce a los trabajadores, en la relación de trabajo, el derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».
- El Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el que se reconoce como derecho individual de los empleados públicos (artículo 14 h), el «respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral». Asimismo, es especialmente relevante su Título VII.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en particular al concepto de acoso sexual y acoso por razón de

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	9/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





sexo que recoge su artículo 7; y al mandato dirigido a las Administraciones públicas en el artículo 51 e) de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria; las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid, aprobadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de abril de 2023; y el Código Ético de la Universidad de Valladolid, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2022.

Finalmente, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, así como los vigentes Convenios Colectivos del Personal Laboral Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León. Todo ello, en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, basada en el contenido del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

### 1. Objeto

El objeto del presente Protocolo es establecer compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid, así como regular un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución con arreglo a sus disposiciones.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	10/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





A efectos del presente documento, la expresión “persona protegida” se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal definido en su ámbito subjetivo de aplicación.

## 2. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación al personal docente e investigador y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Valladolid.

También resultará de aplicación a las personas trabajadoras de empresas contratadas por la Universidad de Valladolid que desarrollen su actividad en las dependencias de esta, siempre y cuando resulte implicado algún miembro de la comunidad universitaria.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional, incluyendo los canales de comunicación telemáticos institucionales, así como aquellos cuya existencia se justifica por razones de actividad académica.

## 3. Ámbito objetivo de aplicación

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

### 3.1 Acoso laboral

Se entiende por acoso laboral toda conducta, actitud o acción que suponga un hostigamiento psicológico u hostil, realizada con una cierta reiteración en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad que perturben su vida laboral.

### 3.2 Acoso sexual

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.3. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	11/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### 3.5. Otros acosos discriminatorios

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, 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, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I de este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.

## 4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso

### 4.1. Creación y composición

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud de lo establecido en este Protocolo.

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	12/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por ocho miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres y con formación en materia de acoso y/o igualdad.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito del personal de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- a) El/La Rector/a, que podrá delegar en quien ostente las competencias en materia de responsabilidad social universitaria, que presidirá la comisión.
- b) Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- c) La persona que ejerza la Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- a) El/la Vicerrector/a de Profesorado, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal docente e investigador.
- b) El/la Gerente, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- c) Dos representantes de los colectivos afectados, uno al que pertenezca la persona protegida y otro al que pertenezca la persona objeto de la queja o denuncia. Estos representantes serán nombrados a propuesta de los órganos de representación de cada colectivo, según el caso. Si se trata de PDI funcionario o laboral: Junta de PDI y Comité Intercentros, respectivamente. Si se trata de PTGAS funcionario o laboral: Junta de PTGAS y Comité de Empresa, respectivamente.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud y, en el caso de los/las Vicerrectores o el/la Gerente, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de la parte social serán también propuestos por los órganos de representación de cada colectivo: Junta de PDI y Junta de PTGAS, Comité Intercentros del PDI y Comité de Empresa de PTGAS. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión serán sustituidos ante la concurrencia de las circunstancias legalmente previstas para la abstención o recusación, teniendo en cuenta lo previsto al

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	13/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





respecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por imposibilidad acreditada de asistencia a las reuniones del órgano.

Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y sus respectivos suplentes serán nombradas por el Rector, por un periodo de cuatro años.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

#### 4.2. Funciones

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

#### 4.3. Organización y funcionamiento

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>	<b>Página</b>	14/50
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se regirá supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 4.4. Estatuto de sus miembros

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

### 5. Garantías del procedimiento

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.
- c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	15/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
- f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
- g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones laborales en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
- h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
- i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
- j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>	<b>Página</b>	16/50
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.

En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrán también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 131 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, las organizaciones sindicales con representación en la Universidad de Valladolid, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, lo que se comunicará a la Defensoría de la Comunidad Universitaria. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

### 6.2. Valoración inicial

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- a) No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.
- b) Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.
- c) Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- d) Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	17/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

### 6.3. Fase de instrucción

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y 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 opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

### 6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	18/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.
- (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:
  - (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
  - (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
  - (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Cuando corresponda, se pondrá en conocimiento del Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud.

### 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y, en su caso, al Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud. Se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a la persona responsable de sus unidades organizativas dentro de la Universidad, o, en su caso, a responsables superiores, cuando sea necesario para dar

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	19/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar. En caso de apertura de expediente disciplinario, se comunicará su incoación a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

### 6.6. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

### 6.7. Seguimiento

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	20/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## B) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

La Universidad de Valladolid debe garantizar un entorno relacional libre de acoso y, en este sentido, en la regulación de las medidas institucionales para la implementación de una política institucional integral, este instrumento normativo refiere su ámbito subjetivo de aplicación al estudiantado de esta universidad. En él se materializa el compromiso de la Universidad de Valladolid de garantizar la protección de los derechos fundamentales y la dignidad de los/as estudiantes, así como la defensa de valores como la justicia y la igualdad.

La normativa básica de referencia es, en especial, la siguiente:

- La Constitución Española de 1978 (arts. 9.2, 10.1, 14 y 18.1).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas.
- El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, cuyo anexo II recoge el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (art. 7. 1. b) y w)).
- La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, las Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid, probado por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de abril de 2023 y el Código Ético de la Universidad de Valladolid, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2022.

### 1. Objeto

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid, así como el establecimiento de un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad de Valladolid, con arreglo a sus disposiciones.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	21/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





A efectos de este Protocolo, la expresión “*persona protegida*” se refiere a las personas amparadas por el mismo, que pertenezcan al colectivo del estudiantado.

## 2. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación al estudiantado de la Universidad de Valladolid.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional, incluyendo los canales de comunicación telemáticos institucionales, así como aquellos cuya existencia se justifica por razones de actividad académica.

## 3. Ámbito objetivo de aplicación

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

### 3.1. Acoso entre estudiantes (*bullying*)

El denominado *bullying* es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno o varios de ellos “molestan” o se “burlan” de otro u otros con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete a la/el estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad o recaiga sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas).

### 3.2. Acoso sexual

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.3. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D	Página	22/50
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.4. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### 3.5. Otros acosos discriminatorios

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, 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, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I a este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.

## 4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso

### 4.1. Creación y composición

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud del presente Protocolo.

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
Observaciones	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D	Página	23/50
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por siete miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres y con formación en materia de acoso y/o igualdad.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito del estudiantado de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- a) El/La Rector/a, que podrá delegar en quien ostente las competencias en materia de responsabilidad social universitaria, que presidirá la comisión.
- b) Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- c) El/la Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad.
- d) Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- a) Un/a técnico/a perteneciente al Servicio de Alumnos y Gestión Académica, al Servicio de Posgrado y Títulos o a la Escuela de Doctorado, en función de los estudios que esté cursando la persona protegida.
- b) Dos miembros pertenecientes al estudiantado, propuestos por sus representantes en el Consejo de Gobierno.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud y, en el caso del Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de los miembros del estudiantado serán también propuestos por sus representantes en el Consejo de Gobierno. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión serán sustituidos ante la concurrencia de las circunstancias legalmente previstas para la abstención o recusación, teniendo en cuenta lo previsto al respecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por imposibilidad acreditada de asistencia a las reuniones del órgano.

Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y sus respectivos suplentes serán nombradas por el Rector, por un periodo de cuatro años.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	24/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

#### 4.2. Funciones

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

#### 4.3. Organización y funcionamiento

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	25/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se registrará supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 4.4. Estatuto de sus miembros

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se registrarán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

### 5. Garantías del procedimiento

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.
- c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	26/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
- f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
- g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones estudiantiles en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
- h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
- i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
- j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	27/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrá también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, lo que se comunicará a la Defensoría de la Comunidad Universitaria. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

## 6.2. Valoración inicial

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.
- Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.
- Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

## 6.3. Fase de instrucción

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	28/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y 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 opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

#### 6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.
  - (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.
  - (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	29/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
- (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

### 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a las personas responsables de las unidades organizativas dentro de la Universidad cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	30/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar.

### 6.6. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

### 6.7. Seguimiento

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	31/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## C) PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL Y EL ESTUDIANTADO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Establecidos los dos anteriores instrumentos normativos, es preciso incluir también en este Protocolo la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid, cuyo marco normativo es el referenciado previamente.

### 1. Objeto

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas en las situaciones conflictivas que pudieran suponer un eventual acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno rápido, ágil y eficaz, provisto de las garantías de confidencialidad que la cuestión exige, con el fin de canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Universidad de Valladolid, con arreglo a sus disposiciones.

### 2. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria, integrada por el personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios y el estudiantado. A efectos de este Protocolo, la expresión persona protegida se refiere a las personas amparadas por el mismo, que pertenezcan a cualquiera de los tres colectivos.

También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas contratadas por la Universidad de Valladolid que desarrollen su actividad en las dependencias de esta, siempre y cuando resulte implicado algún miembro de la comunidad universitaria.

Este Protocolo deberá observarse en todas las dependencias físicas de la Universidad de Valladolid, o fuera de ellas, siempre que la conducta se produzca en el marco de las labores propias del ejercicio de la actividad universitaria, ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación de carácter institucional, incluyendo los canales de comunicación telemáticos institucionales, así como aquellos cuya existencia se justifica por razones de actividad académica.

### 3. Ámbito objetivo de aplicación

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los siguientes comportamientos:

#### 3.1. Acoso sexual

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	32/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.2. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 3.3. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### 3.4. Otros acosos discriminatorios

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, 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, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las formas de acoso definidas en los apartados anteriores, si se realiza a través de las tecnologías de la información y comunicación, se considera ciberacoso.

En el Anexo I de este Protocolo se incluye un listado ejemplificativo y no exhaustivo de conductas y actitudes que pueden ser consideradas como constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	33/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## 4. Comisión para la prevención y actuación en materia de acoso

### 4.1. Creación y composición

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Valladolid, presentadas en virtud del presente Protocolo.

También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso estará compuesta por ocho miembros titulares, y sus respectivos suplentes, pertenecientes a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, en función de los colectivos afectados, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres y con formación en materia de acoso y/o igualdad.

Cuando el acoso se produzca en el ámbito de las relaciones entre el personal y el estudiantado de la Universidad de Valladolid, son miembros permanentes de la Comisión:

- El/La Rector/a, que podrá delegar en quien ostente las competencias en materia de responsabilidad social universitaria, que presidirá la comisión.
- Una persona técnica del Secretariado de Asuntos Sociales, que ejercerá la Secretaría de la Comisión.
- El/la Vicerrector/a de Estudiantes y Empleabilidad.
- Un miembro del PDI de áreas de conocimiento de materias jurídicas relacionadas con el objeto del presente Protocolo.

Además, serán miembros de la Comisión:

- El/la Vicerrector/a de Profesorado, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal docente e investigador.
- El/la Gerente, si alguna de las personas afectadas pertenece al colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- Dos representantes de los colectivos afectados, uno al que pertenezca la persona protegida y otro al que pertenezca la persona objeto de la queja o denuncia.
  - El representante de PDI afectado, funcionario o laboral, que será nombrado a propuesta de los órganos de representación del colectivo: Junta de PDI y Comité Intercentros, respectivamente
  - El representante de PTGAS afectado, funcionario o laboral, que será nombrado a propuesta de los órganos de representación del colectivo: Junta de PTGAS y Comité de Empresa, respectivamente.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	34/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- El representante del estudiantado, será propuesto por sus representantes en el Consejo de Gobierno.

En referencia a las suplencias de los representantes de la Universidad, el suplente de la persona que preside la Comisión será quien ostente la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud y, en el caso de los/las Vicerrectores o el/la Gerente, será establecido según figure en el régimen de suplencias fijado en la normativa universitaria vigente. Por su parte, los/las suplentes de la parte social serán propuestos por los órganos de representación de cada colectivo: Junta de PDI y Junta de PTGAS, Comité Intercentros del PDI y Comité de Empresa y los del estudiantado por sus representantes en el Consejo de Gobierno. En los restantes casos, se designarán como suplentes otras personas cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a lo establecido en el presente apartado.

Los miembros de la Comisión serán sustituidos ante la concurrencia de las circunstancias legalmente previstas para la abstención o recusación, teniendo en cuenta lo previsto al respecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como por imposibilidad acreditada de asistencia a las reuniones del órgano.

Las personas que forman parte de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y sus respectivos suplentes serán nombradas por el/la Rector/a, por un periodo de cuatro años. En el caso de representantes de los colectivos afectados, a propuesta de sus órganos de representación.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

#### 4.2. Funciones

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.
- Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- Proponer al/la Rector/a la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	35/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- f) Elevar al/la Rector/a un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

### 4.3. Organización y funcionamiento

La convocatoria de la Comisión corresponde a la persona que ocupe la presidencia, por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus miembros. En este último caso, la Presidencia convocará la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Los acuerdos en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

La Comisión podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se registrará supletoriamente por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

### 4.4. Estatuto de sus miembros

Las personas miembros de la Comisión y demás participantes en sus sesiones deberán observar el deber de sigilo acerca de los asuntos tratados en las mismas. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se registrarán por los principios de independencia y autonomía.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de los miembros de la Comisión, se estará a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El apoyo administrativo necesario para que la Comisión pueda desarrollar su actividad corresponde a la Secretaría General.

## 5. Garantías del procedimiento

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo se observarán las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	36/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- asistidas por representante o acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad y deber de sigilo: toda persona que intervenga en el procedimiento contemplado en este Protocolo estará sujeto al deber de sigilo y confidencialidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente, no debiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas ni hacer uso de ellas en beneficio propio o de terceros. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento. A cada expediente se le asignará un número identificativo, que será la única referencia identificativa en el procedimiento.
  - c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
  - d) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
  - e) Prohibición de represalias: se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto a las personas involucradas en el conflicto.
  - f) Quejas o denuncias falsas: se adoptarán las medidas que correspondan cuando se demuestre que se ha producido una acusación falsa o malintencionada destinada al deterioro de la reputación personal o profesional de una persona.
  - g) Restitución de derechos: las personas protegidas tendrán derecho a ser restituidas en las condiciones estudiantiles o laborales en las que se encontraban, si estas se hubieran modificado.
  - h) Presunción de inocencia: se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.
  - i) No duplicidad de actuaciones: la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no obsta a que la persona protegida, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva o denunciar los hechos ante al/la Rector/a, a quien compete el ejercicio de la potestad disciplinaria. De tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o de cualquier otro procedimiento administrativo sobre los mismos hechos, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.
  - j) Tratamiento de datos personales: El tratamiento de los datos personales que se generen en todas las actuaciones se llevará a cabo con sigilo y con estricto respeto a la normativa en materia de protección de datos. A tal efecto y desde el inicio del procedimiento, se observarán las garantías necesarias para proteger la identidad de las partes afectadas. Este tratamiento se registrá por lo establecido en la Ley

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	37/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Fase de iniciación

El procedimiento se iniciará a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso contempladas en él, mediante escrito de queja o denuncia según modelo que figura en el Anexo II, que estará también disponible en la página web de la Universidad de Valladolid.

En el escrito, que se presentará ante la Defensoría Universitaria a través de su correo electrónico institucional ([oficina.defensoria@uva.es](mailto:oficina.defensoria@uva.es)), se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirige la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma.

Podrán también presentar el escrito de queja o denuncia de una posible situación de acoso, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 131 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, las organizaciones sindicales con representación en la Universidad de Valladolid, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando el expediente directamente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, lo que se comunicará a la Defensoría de la Comunidad Universitaria. En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

### 6.2. Valoración inicial

Una vez recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso, adoptará, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, alguna de las siguientes decisiones:

- No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito de este Protocolo o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a.

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	38/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- b) Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación, cuando considere que los hechos objeto de la queja o denuncia no pueden calificarse de acoso propiamente dicho, pero podrían acabar siéndolo si no se actuase.
- c) Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según lo previsto en este Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de adopción de medidas cautelares al/la Rector/a.
- d) Remitir al Ministerio Fiscal la queja o denuncia con carácter inmediato, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. A estos efectos, elevará la propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

### 6.3. Fase de instrucción

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días hábiles, para estudiar la documentación existente respecto al caso y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que deberá contener, al menos, la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, la relación de los miembros de la Comisión y el órgano competente para la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a ser oídas, el plazo para ello, y la indicación de que las personas involucradas pueden manifestar su voluntad de acogerse, en cualquier momento, al procedimiento de mediación, que se seguiría, en su caso, ante la Comisión de Convivencia.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia.

La Comisión podrá recabar la documentación que considere necesaria, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas y 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 opera en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en general, acoso discriminatorio, siempre que se aporten indicios fundados de su existencia, a tenor de lo previsto en los artículos 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo. Asimismo, la comparecencia de los/as testigos, en la fase que corresponda, es obligatoria y en caso de negativa a esta comparecencia se dará traslado a la autoridad académica o administrativa correspondiente.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	39/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





#### 6.4. Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia por la Defensoría Universitaria, elaborará un informe que recogerá, al menos, los antecedentes de hecho, las actuaciones practicadas por la Comisión, los argumentos planteados por las partes y las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas, las siguientes:

- a) Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo de las actuaciones:
  - (i) Cuando las partes lleguen a un acuerdo que no vulnere el ordenamiento jurídico.
  - (ii) Por desistimiento de la persona que presentó la queja o denuncia, salvo que se aprecien indicios de la situación denunciada.
  - (iii) Por falta de objeto o insuficiencia de indicios de la situación denunciada.
- b) Si del análisis del caso se dedujera alguna situación distinta al acoso:
  - (i) Si las partes han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se trasladará el expediente a la Comisión de Convivencia.
  - (ii) Si las partes no han manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
  - (iii) Si dicha situación pudiera constituir una infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se dedujeran indicios suficientes de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas cautelares que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro, así como la incoación de un expediente disciplinario.
- d) Si se estima que la conducta o hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la comunicación a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución. El informe será vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	40/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





Cuando corresponda, se pondrá en conocimiento del Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud.

### 6.5. Resolución del procedimiento

El/la Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de diez días hábiles, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

De la resolución rectoral se informará a la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso y a la Defensoría Universitaria y, en su caso, al/la Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud. Se notificará a las partes directamente implicadas en el conflicto, así como a la persona responsable de sus unidades organizativas dentro de la Universidad, o, en su caso, a responsables superiores, cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral. En su caso, las personas responsables informarán por escrito, en un plazo no superior a un mes, al/la Rector/a, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral, garantizando la debida protección de la intimidad de las partes implicadas.

En los términos establecidos en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la resolución del Rector, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado de la Universidad de Valladolid, en el plazo de un mes desde el día siguiente a dicha notificación.

La resolución rectoral será independiente de los procedimientos disciplinarios a que pudiera haber lugar y que se proponga iniciar. En caso de apertura de expediente disciplinario, se comunicará su incoación a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

### 6.6. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas afectadas, en cualquier momento del procedimiento tanto la Defensoría Universitaria en la fase de valoración inicial, como la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, podrá proponer al/la Rector/a la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

### 6.7. Seguimiento

El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará por la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso que vigilará su cumplimiento y eficacia.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>	<b>Página</b>	41/50
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVEL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	42/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVEL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVEL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo debe ser difundido adecuadamente, mediante información pública y accesible a través de la página web de la Universidad de Valladolid, de forma que se asegure su conocimiento y comprensión.

Igualmente, se garantizará la divulgación entre la comunidad universitaria del Protocolo, a través de los medios adecuados que ayuden a su mayor difusión y conocimiento, incluyendo campañas informativas y de sensibilización periódicas.

Se llevarán a cabo programas de formación dirigidos a quienes integran la comunidad universitaria con el objetivo de identificar las situaciones de acoso, prevenirlas y evitar que se produzcan.

## EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Como medida preventiva destinada a la detección de posibles incidencias y al objeto de introducir las mejoras necesarias, anualmente, la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso evaluará el funcionamiento del presente Protocolo, procediendo, en su caso, a su actualización y ello sin perjuicio de las revisiones previstas en el Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid.

Asimismo, para una mejor evaluación del presente Protocolo, deberá también informarse anualmente a los órganos de representación de las personas trabajadoras y estudiantes del número y el sentido de la resolución de las quejas o denuncias que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados conforme a la normativa sobre protección de datos personales.

## ADAPTACIÓN GRAMATICAL POR RAZÓN DE GÉNERO

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad de Valladolid, todas las denominaciones que en este Protocolo se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

## RÉGIMEN TRANSITORIO

Los procedimientos ya iniciados al amparo del Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, así como del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid, ambos incluidos en el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019, se regirán por lo previsto en ellos.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	43/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## EFICACIA

El presente Protocolo se aplicará a partir de día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Universidad de Valladolid.

Una vez publicado el presente Protocolo, quedará sin efecto el Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 7 de mayo de 2019 y, en consecuencia, el Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid, así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	44/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## ANEXO I

### Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

#### 1. Acoso laboral

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso laboral, las conductas que se describen a continuación:

- Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- Denigrar profesional, académica o científicamente a una persona, a través del rumor, la ridiculización u otros comportamientos, desacreditando su prestigio o sus méritos profesionales, académicos o científicos, ante ella misma o ante terceros.
- Abuso de poder, así como el menosprecio persistente de la labor realizada, la fijación de objetivos inalcanzables o la asignación de tareas imposibles, el control desmedido del rendimiento o la denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- Adoptar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, reclamaciones, denuncias, demandas o recursos o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

#### 2. Acoso entre estudiantes (*bullying*)

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso entre estudiantes (*bullying*), las conductas que se describen a continuación:

- Físico: dar golpes, empujones e incluso palizas, o realizar amenazas de cualquier tipo de agresión física.
- Psicológico: realizar persecución, intimidación, tiranía, chantaje, manipulación y amenazas.
- Verbal: difundir rumores, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas.
- Social: aislar al estudiante, ignorarlo, apartarlo o excluirlo del resto del grupo.

#### 3. Acoso sexual

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios, chistes, bromas o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, así como abusos verbales deliberados.

Código Seguro De Verificación	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
Observaciones		Página	45/50
Url De Verificación	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
- d) Utilizar imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- e) Invitaciones persistentes, recibidas por cualquier medio, para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- f) Realizar insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales o académicas a cambio de favores de tipo sexual.
- g) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como los aseos o vestuarios.
- h) Seguimiento a la víctima creando un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.
- i) Flirteos ofensivos.
- j) Hacer gestos obscenos.

#### 4. Acoso por razón de sexo

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- a) Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- c) Ridiculizar o menospreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- d) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- e) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### 5. Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Con fines orientativos y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, las conductas que se describen a continuación:

- a) Trato desigual basado en la orientación sexual o identidad de género o la percepción de estas.
- b) Comentarios despectivos acerca de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Ridiculizar o menospreciar capacidades, habilidades o potencial de la persona por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- d) Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08
<b>Observaciones</b>		Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>	<b>Página</b>	46/50
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





## 6. Otros acosos discriminatorios

Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas mayores o jóvenes, ofensivos sobre el estado de salud o la situación socioeconómica, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	47/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





ANEXO II
MODELO DE SOLICITUD DE INICIO

Defensoría de la Comunidad Universitaria
Edificio «Rector Tejerina»
Plaza Santa Cruz, 6
47002 Valladolid
defensora.comunidad@uva.es

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:
DNI o documento equivalente:
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Valladolid:
Centro/Facultad/Servicio al que pertenece:
Dirección:
Municipio y provincia: Código Postal:
Teléfono fijo/y/o móvil:
Correo electrónico:

DATOS DE LA PERSONA/S CONTRA LAS QUE SE DIRIGE LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre y apellidos:
Colectivo al que pertenece en la Universidad de Valladolid:
Centro/Facultad/Servicio al que pertenece:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Incluir, en la medida de lo posible, un relato breve de los hechos, así como aquella documentación que, en cualquier formato, se desee aportar)

Blank lines for describing the facts.

En caso de que la queja o denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

En caso de queja o denuncia anónima solo será necesario que la persona solicitante haga constar el colectivo al que pertenece y la descripción de los hechos.

SOLICITO que se inicie el procedimiento recogido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad de Valladolid.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firma

Información sobre protección de datos: Según lo establecido en la vigente normativa de protección de datos, se le comunica que la Universidad de Valladolid tratará los datos aportados en este documento, así como aquellos contenidos en la documentación adjunta, con la finalidad gestionar su solicitud. La legitimación de este tratamiento se basa su consentimiento y en el cumplimiento, por parte de la Universidad, de las obligaciones que tiene legalmente asignadas. Los datos no serán cedidos a terceros salvo obligación legal. Le informamos de que puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación y supresión, entre otros, a través de la dirección electrónica delegado.proteccion.datos@uva.es o la dirección postal: Secretaría General de la Universidad de Valladolid. Plaza del Colegio de Santa Cruz, 8. 47002 Valladolid. Información adicional: https://prodat.uva.es/tto?id=64 y en www.uva.es/protecciondedatos.

Table with 4 columns: Código Seguro De Verificación, Firmado Por, Observaciones, Url De Verificación, Normativa. Includes a QR code on the right.



## DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO

### Fase de iniciación (6.1)

El procedimiento se inicia a instancia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo que se considere afectada por alguna de las formas de acoso, las organizaciones sindicales en su caso, así como cualquier persona que considere que otra, incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo, se encuentra afectada por alguna de las formas de acoso, mediante escrito de queja o denuncia ante la Defensoría Universitaria (modelo anexo II), en el que se indicará la identidad de la persona afectada, sus datos de contacto, la persona o personas contra las que se dirija la queja o denuncia y una descripción de los hechos que dan lugar a la misma. Asimismo, la Comisión de Convivencia y la Inspección de Servicios podrán iniciar de oficio el procedimiento, trasladando directamente el expediente a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso. La información que llegue por vía anónima podrá servir para valorar, por parte de la institución académica, la activación de oficio del Protocolo para el esclarecimiento de los hechos siempre que existan indicios suficientes de una posible situación de acoso.

### Valoración inicial (6.2)

Recibido el escrito de queja o denuncia, la Defensoría Universitaria, tras un primer análisis de los datos objetivos conocidos del caso, en el plazo máximo de **cinco días hábiles** desde su recepción, adoptará alguna de las siguientes decisiones:

No admitir el escrito de queja o denuncia por resultar evidente que la cuestión planteada no pertenece al ámbito del Protocolo, o por carecer manifiestamente de objeto o indicios suficientes.

En este caso, elevará propuesta al/la Rector/a.

Proponer a las partes la resolución del conflicto a través del procedimiento de mediación cuando considere que los hechos objeto de la denuncia o queja no pueden calificarse como acoso propiamente dicho, pero pueden acabar siéndolo si no se actuase.

Remitir a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal la queja o denuncia cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, elevando a estos efectos propuesta al/la Rector/a, así como, en su caso, la propuesta de adopción de medidas cautelares.

Admitir el escrito de queja o denuncia y dar traslado del mismo a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, cuando estime la concurrencia de indicios suficientes para tramitar el caso según el Protocolo. Si así lo estima, elevará propuesta de medidas cautelares al/la Rector/a.

### Fase de instrucción ante la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso (6.3)

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, se reunirá en el plazo máximo de **diez días hábiles** para estudiar la documentación y decidir sobre la continuación del procedimiento.

Se notificará a las partes interesadas el acuerdo de continuación del procedimiento, que contendrá la identificación de las partes, los hechos sucintamente expuestos, los miembros de la Comisión, órgano competente para la resolución del procedimiento, el derecho a formular alegaciones y a ser oídas, plazo para ello y la indicación de que pueden acogerse en cualquier momento al procedimiento de mediación.

La fase de instrucción comprende todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la queja o denuncia:

- Recabará la documentación que considere necesaria.
- Realizará las entrevistas oportunas.
- Realizará cuantas pruebas y actuaciones considere pertinentes.
- Se garantizará el derecho de audiencia imparcial de las partes.
- Se tendrá en cuenta la inversión de la carga de la prueba en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Toda la comunidad universitaria debe colaborar en la investigación y procesos que se desarrollen. La comparecencia de los testigos es obligatoria.

En cualquier momento del procedimiento, la Defensoría Universitaria y la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso podrán proponer al Rector/a la adopción de **medidas cautelares** de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar el mantenimiento o agravamiento de la posible situación de acoso.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid	Firmado	06/03/2025 11:37:08
	Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	49/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

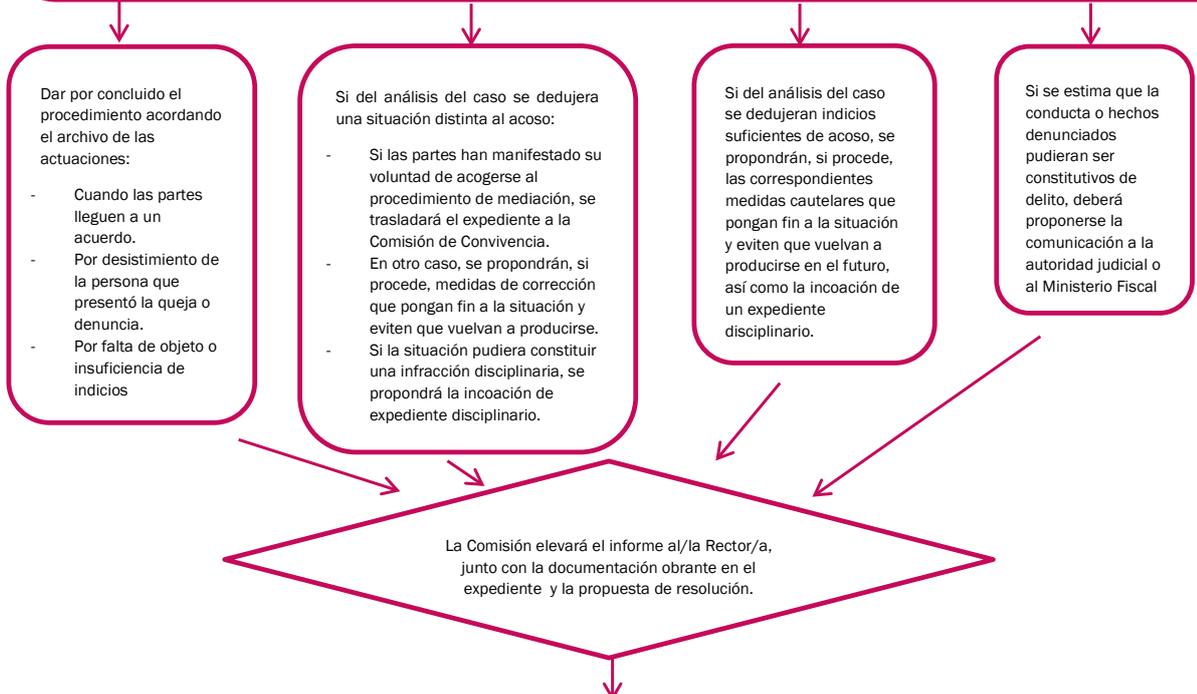




### Informe de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso (6.4)

La Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, **en un plazo no superior a un mes desde el traslado del escrito de queja o denuncia**, elaborará un informe que recogerá, al menos:

- Los antecedentes de hecho.
- Las actuaciones practicadas por la Comisión.
- Los argumentos planteados por las partes y
- Las conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar, entre ellas:



La Comisión elevará el informe al/la Rector/a, junto con la documentación obrante en el expediente y la propuesta de resolución.

### Resolución del procedimiento (6.5)

El Rector/a dictará resolución en el plazo máximo de **diez días hábiles**, asumiendo o no las recomendaciones o las medidas propuestas por la Comisión. La no asunción será motivada.

- De la resolución rectoral se informará:
- A la Presidencia de la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso.
  - A la Defensoría Universitaria.
  - Al Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud en los casos de acoso laboral.

- La resolución rectoral se notificará:
- A las partes directamente implicadas
  - Al responsable de sus unidades organizativas y en su caso a los responsables superiores, cuando sea necesario para dar cumplimiento a la resolución rectoral, que:

Informarán por escrito **en un plazo no superior a un mes**, al Rector, a las partes implicadas, a la Presidencia de la Comisión y a la Defensoría de la Comunidad de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la resolución rectoral.

Recursos: Recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución rectoral y potestativamente recurso de reposición ante el Rectorado en el plazo de un mes desde la notificación.

Seguimiento y control de las medidas adoptadas: corresponde a la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Antonio Largo Cabrerizo - Rector de la Universidad de Valladolid Helena Villarejo Galende - Secretaria General	Firmado	06/03/2025 11:37:08 06/03/2025 11:34:24
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	50/50
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D">https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=aIVeL3nyU1aKuY7gC36tpQ%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

