



**PROTOCOL EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT A LA UNIVERSITAT JAUME I**

**Aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 4/2020 de 24 d'abril de 2020**

## PREÀMBUL

La Universitat Jaume I de Castelló és una entitat pública que té com a missió la creació i transmissió de coneixements i valors i el desenvolupament cultural, científic i tecnològic en la societat en què s'insereix. Entre els seus objectius destaca la formació i el desenvolupament de les persones que integren la comunitat universitària, que constitueix el seu principal actiu, generant per a això espais de treball i estudi respectuosos amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen, així com saludables, tant des del punt de vista físic com psicosocial.

Una condició necessària perquè això es produïska és que la Universitat siga un espai lliure de violència física o psíquica contra les persones i exempt de discriminació basada en el sexe, edat, nacionalitat, origen racial o ètnic, condició o orientació sexual, diversitat funcional, estat civil, creences religioses o qualsevol altra circumstància personal o social. Per a això, en el preàmbul dels Estatuts de la Universitat Jaume I (aprovats pel Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell) es valora la igualtat entre els homes i les dones al·ludint a la promoció de mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària de tots els membres de la comunitat universitària (article 3).

Especial atenció ha de prestar-se, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a les situacions de violència sobre les dones, insistint en la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (art. 7). De la mateixa manera, i seguint indicacions i normatives europees i internacionals, incloses també en el II Pla d'Igualtat de l'UJI (2016-2020), es combatrà qualsevol tipus d'assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit de la Universitat Jaume I. Així mateix, i en l'entorn laboral que inclou la Universitat, és un deure ineludible la protecció de la salut de les dones i homes que treballen en aquesta, d'acord amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

En virtut d'això, la Universitat Jaume I declara els següents principis, com a fonaments i guia de la seua actuació:

*Primer.* La Universitat Jaume I manifesta la seua actitud de tolerància zero enfront de la violència, física o psíquica, exercida en l'àmbit de la comunitat universitària, i declara que la discriminació, tracte vexatori, assetjament o violència contra les persones no seran tolerats sota cap circumstància. Aquestes conductes i actituds no han de ser ignorades i seran sancionades amb la finalitat d'aplicar la cultura de tolerància zero, necessària per a erradicar aquest tipus de situacions i contribuir al canvi social davant les situacions de violència que es produïsquen.

*Segon.* La Universitat Jaume I considera qualsevol tipus d'assetjament previst en aquest Protocol com una conducta inacceptable perquè atenta contra la dignitat de la persona i els drets fonamentals que li són inherents.

*Tercer.* La violència sobre les persones, en qualsevol de les seues manifestacions, repugna especialment a la institució acadèmica, que ha d'actuar, també en aquest àmbit, com a referent de la societat en el seu conjunt. Com a manifestació específica de la violència sobre les dones, d'acord amb la Declaració de l'ONU (Pequín, 1995), la Universitat Jaume I considera intolerables les conductes constitutives d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

*Quart.* Així mateix, la Universitat Jaume I considera intolerables les conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual i expressió i identitat de gènere, tal com s'especifica en els Principis de Yogyakarta (2007), en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010) i en la Llei

8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

*Cinquè.* Els comportaments esmentats ocasionen, a més, danys a la salut mental i/o física i al benestar de les persones. També soscaven els objectius i la labor de la Universitat i qüestionen el seu crèdit i reputació. Per consegüent, tota persona té dret a demanar l'empara de la Universitat Jaume I enfront de qualsevol conducta indeguda.

*Sisè.* La Universitat Jaume I sancionarà les conductes i actituds de violència i, amb especial contundència —pel que, així mateix, suposa de discriminatori— la violència sobre les dones o sobre persones pertanyents a qualsevol minoria sexual. L'assetjament, en qualsevol de les seues manifestacions, serà sancionat.

*Setè.* La Universitat Jaume I considera que la gravetat d'aquestes conductes (derivada del menyspreu que comporta per a la dignitat de les persones), l'especial complexitat de les situacions que s'han de tractar i la precisió i delicadesa amb què aquestes han d'abordar-se, requereixen la disposició de mecanismes de resolució específics.

*Huitè.* La Universitat Jaume I, igualment, i adoptant una actitud proactiva, dissenyarà estratègies que incloguen elements de prevenció i gestió que tendisquen a erradicar aquestes conductes o, si escau, a reduir la seua freqüència i gravetat.

*Novè.* La Universitat Jaume I, conscient de la importància cada vegada major de les noves tecnologies en la vida quotidiana, té en compte les situacions d'assetjament i violència originades per aquests mitjans, i afegeix el denominat ciberassetjament com a objectiu d'atenció.

*Desè.* Per tot l'anterior, la Universitat Jaume I es dota d'un procediment específic d'actuació enfront dels casos d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere i es compromet a posar el present Protocol en coneixement de la comunitat universitària i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a la seua efectiva posada en pràctica, tal com està previst en els eixos 5è i 6è del II Pla d'Igualtat (2016-2020). Així mateix, garanteix el dret a invocar la incoació dels procediments previstos en el present Protocol, així com dels ordinaris de caràcter disciplinari que puguin correspondre, sense temor de ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable, ni a patir represàlia ni cap perjudici per aquesta raó.

Igualment, i motivat per les noves casuístiques de situacions d'assetjament que van sorgint en l'àmbit universitari, ha sigut necessari realitzar una revisió del Protocol actualment vigent amb la finalitat d'incloure-hi aquestes experiències.

## **Article 1. Objecte del present Protocol**

L'objecte d'aquest Protocol és definir les pautes que permeten:

- a) Prevenir i evitar que es produïsqen situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere. La prevenció es durà a terme principalment a través de la formació i informació a totes les persones que formen la comunitat universitària.
- b) Si, malgrat les mesures preventives, es produïra alguna de les situacions incloses en aquest Protocol, aquest estableix les mesures necessàries per a identificar-la, investigar-la, emetre

un informe, i proposar una via de solució, minimitzant les seues conseqüències en l'entorn acadèmic, i garantir en tot cas la protecció dels drets de la víctima.

## **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Aquest protocol és aplicable a la totalitat de les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, al personal d'administració i serveis (PAS), al personal docent i investigador (PDI), als becaris i becàries, a l'estudiantat i a qualsevol persona que, fins i tot sota la dependència jurídica d'un tercer, preste els seus serveis en l'àmbit de la Universitat Jaume I (en aquest últim cas, sempre que la part denunciada en la controvèrsia siga membre de la comunitat universitària).

2. En el cas que el presumpte assetjament es produísca en el marc de les pràctiques externes, l'estudiant o estudianta o l'entitat cooperadora ho comunicarà al tutor o tutora que el traslladarà al vicerectorat pertinent per a la seua gestió a través de la OIPEP.

3. A més, quedarà sota l'empara del present Protocol qualsevol persona compresa en l'apartat 1 i 2 la relació de la qual amb la Universitat Jaume I haguera conclòs (sota qualsevol forma jurídica) a causa d'una situació d'assetjament prevista en aquest Protocol, i que va invocar el present procediment en un termini de sis mesos des de la data en què va acabar l'esmentada relació.

4. En el cas que l'UJI tinguera coneixement de conflicte greu o presumpte assetjament, produït en les seues dependències, en el qual estiguen involucrades una o més persones d'una empresa o empreses que tenen personal prestant servei en aquesta, sense que estiguen implicats membres de la comunitat universitària, la Universitat, a través del vicerectorat o vicerectorats dels quals depèn la contracta, o bé a través de la Secretaria General, reclamarà a l'empresa l'adopció de mesures, sense pressuposar culpa o responsabilitat, tendents a la solució del conflicte. L'empresa haurà d'acreditar davant l'UJI que s'han pres aquestes mesures.

5. No es troben sota l'empara del present Protocol aquelles conductes o accions que no estiguen compreses en les definicions de l'article 4.

## **Article 3. Lliure exercici del dret a la tutela judicial**

Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present Protocol que considere que ha sigut objecte d'assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit de la Universitat Jaume I, té dret a presentar comunicació o denúncia d'acord amb el present Protocol, sense detriment de les accions penals, civils i/o administratives a què puga tindre dret i exercir lliurement.

## **Article 4. Definicions**

*Assetjament laboral*: l'exposició a conductes de violència psicològica intenses dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquelles des d'una posició de poder —no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics—, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, i suposa tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut (Nota tècnica 854 de Prevenció).

L'annex I recull un llistat de conductes i actituds que poden considerar-se d'assetjament laboral i una altra relació de conductes i actituds que no tenen aquesta consideració.

*Assetjament sexual*: és qualsevol comportament, verbal o físic de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007).

*Assetjament per raó de sexe*: és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007).

*Assetjament per orientació sexual*: qualsevol conducta, o altres accions, contra una persona per la seua orientació sexual que puga considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn discriminatori.

*Assetjament per expressió o identitat de gènere*: qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat (Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana).

L'annex II recull un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per expressió o identitat de gènere.

S'entén per *conductes inapropiades en l'àmbit laboral o funcional* els comportaments de violència psicològica que, no tenint les característiques de reiteració i prolongació en el temps o no havent-hi asimetria de poder o de capacitat d'influència, no poden conceptualitzar-se com a assetjament laboral, però que són reprovables en si mateixes i la reiteració de les quals pot derivar o donar lloc a fenòmens d'assetjament. S'entenen compreses en aquesta categoria les conductes i actituds que es relacionen amb caràcter no exhaustiu en l'annex I del present Protocol.

S'entén per *conductes inapropiades de tipus sexual o basades en el sexe de les persones* aquelles conductes no consentides i no emmarcades en les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe previstes en els apartats 3 i 4 d'aquest article.

*Ciberviolència de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere*: assetjament a través de la xarxa contra les dones, o per motiu del sexe de les persones, la seua orientació sexual o la seua identitat i expressió de gènere.

*Ciberassetjament*: aquesta conducta es defineix com l'assetjament en l'entorn de les tecnologies de la informació i de la comunicació, a partir d'ara TIC, i inclou diversos tipus d'actuacions que especifiquem a continuació.

*Ciberbullying*: assetjament produït en Internet entre iguals a través de diferents mitjans virtuals, però sempre dins de la xarxa.

*Sextorsió*: és la unió de les paraules «sexe» i «extorsió». Es tracta d'una extorsió realitzada a través de la xarxa utilitzant continguts d'índole sexual de la víctima.

*Sèxting*: enviament d'imatges compromeses o d'índole sexual. Encara que generalment no és un tipus d'assetjament, constitueix un perill important en Internet pels grans riscos que pot suposar l'enviament d'aquest contingut. Després d'enviar les imatges, la persona que les remet perd tot el control sobre elles i aquest contingut pot arribar a moltes més persones.

La prohibició de totes les formes d'assetjament previstes en el present Protocol comprèn tant els comportaments desenvolupats a la Universitat Jaume I com els que tinguen lloc en activitats acadèmiques vinculades amb l'àmbit universitari i amb la realització de pràctiques externes fora de l'àmbit de la Universitat.

L'annex II recull un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives d'aquests tipus de ciberassetjament.

## **Article 5. Tipificació**

1. Les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, segons la normativa laboral i administrativa aplicable, són infraccions molt greus, d'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. Les conductes inapropiades seran, així mateix, tractades d'acord amb el que es preveu en el present Protocol, i es prestarà especial atenció a la concurrència de circumstàncies agreujants.

3. Es considerarà denúncia falsa aquella que la Comissió Investigadora de Reclamacions (CIRA) estime clarament difamatòria i/o malintencionada, amb l'existència de dades aportades i atestades manifestament falses. La denúncia falsa per qualsevol dels assetjaments als quals s'ha fet referència, podrà ser objecte, d'acord amb la normativa vigent, de les oportunes accions disciplinàries i, per descomptat, també civils i penals que assistisquen a la persona falsament denunciada.

## **Article 6. Prevenció**

1. La Universitat Jaume I dissenyarà i aplicarà les estratègies necessàries per a informar, educar i capacitar en matèria de prevenció de les situacions d'assetjament contemplades en el present Protocol i realitzarà el corresponent seguiment i avaluació amb l'objectiu no sols de previndre les esmentades conductes, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària.

2. La Universitat Jaume I desenvoluparà les següents accions d'informació, dirigides al PDI, PAS i estudiantat:

- Difusió de la Guia de Recursos Universitaris contra situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, on s'inclouen els instruments orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i d'assetjament, així com les instàncies davant les quals s'han de presentar les corresponents reclamacions.
- Desenvolupament de campanyes informatives periòdiques, dirigides al PDI, PAS i estudiantat. La periodicitat mínima serà de dos anys.

3. La Universitat Jaume I inclourà en els plans de formació del PDI, del PAS i de l'estudiantat continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions. S'oferiran seminaris i cursos en matèria de prevenció, detecció i eliminació sobre les classes d'assetjament contemplats en aquest Protocol especialment dirigits a persones amb responsabilitats i amb personal al seu càrrec, amb el principal objectiu d'ajudar-los a identificar situacions d'assetjament i aquells factors que puguen generar reclamacions per assetjament, així com canalitzar adequadament les possibles

queixes en aquesta matèria en els seus equips de treball. Així mateix, i per a l'estudiantat, la Universitat Jaume I definirà, anualment, programes formatius en aquesta matèria a través de les activitats extraacadèmiques, amb reconeixement de crèdits.

4. L'UJI compta amb un Punt Violeta Rainbow que té les funcions següents:

- Informació i orientació per a la detecció i prevenció davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per expressió o identitat de gènere en l'àmbit de la Universitat Jaume I.
- Assessorament psicològic i, si escau, derivació a serveis d'atenció especialitzats.
- Formació i sensibilització per a previndre situacions de violència masclista i/o LGTBI-fòbia, a més d'evitar les actituds socials discriminatòries.
- Promoció del voluntariat en matèria de violències contra les dones i igualtat efectiva de dones i homes.
- Promoció d'un voluntariat en matèria de violències o qualsevol acte de discriminació contra les persones pertanyents al col·lectiu LGTBQ+. Col·laboració amb professionals d'altres organismes o programes locals, autonòmics o nacionals que persegueixen aquestes mateixes finalitats.

#### **Article 7. Inici del procediment de reclamació o denúncia**

1. Es consideren legitimades, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present Protocol:

- a) Qui, sent membre de la comunitat universitària, es considere víctima d'una conducta d'assetjament prevista en aquest Protocol.
- b) Qui, sent membre de la comunitat universitària, tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament inclosa en aquest Protocol. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de sol·licitar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament víctima de l'assetjament per a prosseguir el procediment.
- c) Les organitzacions sindicals i de l'estudiantat amb representació en la Universitat Jaume I, sempre que acrediten, per a això, el consentiment exprés i escrit de la persona presumptament víctima de l'assetjament.

La Universitat Jaume I reconeix el paper de les organitzacions sindicals pel que fa a la representació, al llarg de tot el procediment, de qualsevol persona protegida que així ho desitge i ho manifeste expressament en relació amb els assumptes objecte del present Protocol. El consentiment de la persona representada pot ser revocat en qualsevol moment del procediment. La revocació, si escau, ha de ser, així mateix, expressa i escrita.

2. La reclamació o denúncia es realitzarà per escrit en tot cas, d'acord amb el formulari que s'inclou com a annex III, i el signarà la persona o en el seu nom o, una persona en representació d'una organització que formule la denúncia.

3. Així mateix, la representació del personal o de l'estudiantat haurà de comunicar per escrit a la Universitat aquells comportaments o conductes que puguen propiciar situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol i dels quals tinga coneixement.



4. El personal amb responsabilitat jeràrquica (personal directiu) està obligat a exercir la seua potestat directiva i organitzativa davant els possibles casos d'assetjament o de conductes inapropiades que cometa el personal sota la seua direcció o puguen afectar els seus equips; així mateix, està obligat a informar per escrit els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament o de conductes inapropiades que tinguen lloc en l'àmbit de la seua direcció. Tindran efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, tant la tolerància d'aquestes conductes com la no comunicació, si foren conegudes (Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals: articles 14-15- 16- 18- 22 i 25).

5. La presentació de la reclamació o denúncia es dirigirà al Rectorat a través d'algun dels mitjans previstos en l'article 16 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. El rector o rectora traslladarà la reclamació a la CIRA, en un termini màxim de 5 dies hàbils, perquè iniciï les tasques d'investigació pertinents.

6. La Universitat Jaume I posarà a la disposició de la persona que interposa la denúncia, en cas necessari, suport mèdic i psicològic, a través dels mitjans propis de la Universitat o a través de recursos externs.

### **Article 8. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies**

1. Qualsevol persona que desitge invocar el procediment previst en el present Protocol ha de fer-ho en un termini màxim de tres mesos comptadors des que es va produir l'incident o incidents que van donar lloc a la reclamació o queixa o, si aquesta es refereix a una conducta persistent, en un termini de tres mesos comptadors des de l'última data en què aquesta persona es va veure afectada per aquesta conducta.

2. En cas que una persona desitge invocar el procediment tot i haver transcorregut el termini indicat en l'apartat anterior, s'ha de remetre una sol·licitud escrita a la Unitat d'Igualtat. En aquest escrit s'han de fer constar les circumstàncies que van impedir la seua presentació en el termini previst en l'apartat anterior. El Rectorat, en virtut de les circumstàncies concurrents al·legades, decidirà si la reclamació ha d'examinar-se a pesar del retard.

### **Article 9. Drets de les parts**

La investigació de la reclamació o denúncia per qualsevol motiu d'assetjament s'ha de desenvolupar amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant de la denunciant com de la persona denunciada. El procediment ha de garantir els drets de la persona reclamant a la seua integritat física i moral, el dret de la persona denunciada a la presumpció d'innocència i els drets de les dues parts a la seua dignitat i intimitat.

### **Article 10. La Comissió Investigadora en Reclamacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere (CIRA)**

1. Per a portar a la pràctica el present Protocol es constitueix la Comissió Investigadora en Reclamacions d'assetjament (CIRA).

2. La Universitat garantirà que totes les persones integrants de la CIRA acrediten formació suficient i adequada en les qüestions objecte d'aquest Protocol.



## **Article 11. Funcions de la CIRA**

1. La CIRA és un òrgan tècnic i especialitzat amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta en matèria d'assetjament incloses en aquest Protocol. La CIRA no és un òrgan instructor ni desenvolupa competències disciplinàries.

2. Les funcions de la CIRA són les següents:

a) Investigació dels fets manifestats en les reclamacions i denúncies en matèria d'assetjament considerada en aquest Protocol que siguin presentades. En aquesta investigació, la CIRA podrà utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

Per a dur a terme aquesta funció, la CIRA estarà dotada dels recursos i competències necessàries per a vetllar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària i del procediment que se seguirà en els casos d'assetjament previstos en aquest Protocol.

El procediment buscarà l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, protegint i respectant sempre la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia o reclamació. Així mateix, procurarà la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'aquesta situació, i proposarà les mesures preventives i organitzatives que considere oportunes.

b) Elaboració d'un informe o dictamen sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reconducció, segons corresponga, a un procediment de mediació davant la Sindicatura de Greuges, d'obertura d'expedient disciplinari i/o, si escau, proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

## **Article 12. Composició de la CIRA**

1. La composició de la CIRA en procediments o denúncies en el qual estiguen implicats PAS o PDI de l'UJI serà la següent:

a) La directora de la Unitat d'Igualtat, qui la presideix en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere.

b) La Direcció del Servei de Recursos Humans, qui la presideix en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral.

c) Un delegat o delegada de prevenció (la seua elecció es durà a terme per i entre els mateixos delegats i delegades de prevenció), qui exerceix la secretaria.

c) Un tècnic o tècnica superior de prevenció de riscos laborals de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, designat pel Rectorat.

d) Un expert o experta en dret laboral o un expert o experta en assetjament sexual o per raó de sexe, o un expert o experta en orientació sexual i expressió i identitat de gènere, designat pel Rectorat.

En cas que en la denúncia es detecten elements de tots dos tipus d'assetjament, la presidència l'exercirà la directora de la Unitat d'Igualtat.

2. La composició de la CIRA en procediments o denúncies per motius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, en el qual estiguen implicats exclusivament membres de l'estudiantat de l'UJI serà la següent:

- a) La directora de la Unitat d'Igualtat, qui la presideix
- b) Una persona en representació de l'USE (Unitat de Suport Educatiu) o de l'Oficina d'Inserció Professional i Estades en Pràctiques (OIPEP) en el cas que es tracte d'estudiantat en pràctiques, qui exerceix la secretaria.
- c) Una persona a proposta del Consell de l'Estudiantat.
- d) Una persona en representació del centre o centres implicats, a proposta de la direcció dels centres.
- e) Un expert o experta en assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere, o persona en qui delegue, que nomenarà la rectora.

3. Les previsions en matèria d'abstenció i recusació contemplades, amb caràcter general, en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, són aplicables a les persones que formen part de la CIRA. En els supòsits que una de les persones integrants de la CIRA quede exclosa d'intervenció, per causa d'abstenció o recusació, la rectora procedirà al nomenament d'una altra persona que la substituïska, d'entre les persones que formen part del mateix àmbit funcional o de representació.

### **Article 13. Funcions de la Presidència**

Corresponen a la Presidència les següents funcions:

- a) La direcció i moderació del desenvolupament de les reunions.
- b) La convocatòria de les persones que formen part de la Comissió i, si escau, de les persones a qui la Comissió haja de donar audiència.
- c) La fixació del dia, hora i lloc de les reunions, així com l'establiment de l'ordre del dia que es tractarà en cada reunió.
- d) Requerir l'assessorament de persones expertes, si la Comissió ho estima convenient.

### **Article 14. Funcions de la Secretaria**

Corresponen a la Secretaria les funcions enumerades a continuació:

- a) L'enviament de les convocatòries i la realització d'altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen la CIRA i, si escau, a les persones a qui la Comissió donarà audiència.
- b) La redacció de les actes de les reunions de la CIRA.

- c) Preparar la documentació que corresponga.

### **Article 15. Funcionament**

1. La CIRA actuarà sempre en ple. El quòrum de constitució de la CIRA és de la meitat més un dels seus membres en primera convocatòria, i de la meitat dels seus membres, en segona convocatòria. Els acords en el si de la CIRA s'aproven per majoria simple. El vot serà secret. Les persones que componen la CIRA poden, si ho desitgen i després de la votació corresponent, manifestar i motivar el sentit del seu vot davant la Comissió.

2. Les actes, per a la seua aprovació, si escau, es llegiran en tot cas en l'acte de la reunió, i no es podran enviar o transmetre a les persones que componen la CIRA per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-les a la disposició d'aquelles mitjançant cap suport que permeti o facilite la divulgació general del contingut.

3. El dipòsit i custòdia de les actes i de la documentació que pugui aportar-se a la CIRA correspon a la Direcció de la Unitat d'Igualtat. Les persones que componen la CIRA poden consultar les actes, mitjançant la seua lectura, *in situ*, en les dependències de la Direcció de la Unitat d'Igualtat i en presència del secretari o secretària de la CIRA o de qualsevol altre membre d'aquesta. Les persones que componen la CIRA podran sol·licitar de la Secretaria d'aquesta comissió l'expedició del corresponent testimoniatge escrit en el qual consten els acords literals a què ha arribat la Comissió i la data d'aquests. Les actes les signarà el secretari o secretària de la CIRA, amb el vistiplau de la Presidència.

4. En tot allò no previst en el present Protocol serà aplicable el Reglament de funcionament i organització de la Universitat Jaume I, aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 8, de 20 de juliol de 2017.

### **Article 16. Deures de secret i discreció professional**

1. De conformitat amb l'article 53.12 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els membres de la CIRA guardaran secret sobre les matèries classificades o d'altres la difusió de les quals estiga prohibida legalment, amb especial referència a les dades protegides per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, molt especialment, aquells que afecten la intimitat de les persones.

2. Igualment, les persones que componen la CIRA han de mantindre la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguen per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic. Aquest deure de discreció es refereix, especialment, a:

- Las deliberacions de la Comissió;
- El recompte de vots de les votacions que tinguen lloc durant les reunions;
- Sobre el sentit dels vots que es facen públics en l'àmbit d'actuació de la Comissió.

### **Article 17. El procediment davant la CIRA**

1. Una vegada que s'ha traslladat a la CIRA la reclamació o denúncia, aquesta convocarà per separat la persona denunciant i la persona denunciada a una compareixença preliminar.
2. Amb el resultat d'aquestes compareixences es valorarà la possibilitat i conveniència d'una mediació prèvia per la Sindicatura de Greuges. En aquest cas, i comptant amb la conformitat de la persona denunciant, la CIRA remetrà a la Sindicatura l'escrit de denúncia, així com còpia de les actes corresponents a les compareixences prèvies. L'actuació de la Sindicatura de Greuges en aquest tràmit de mediació prèvia no podrà excedir els dotze dies hàbils comptadors des de l'endemà de la recepció de la documentació entregada per la CIRA. Si el tràmit de mediació prèvia davant la Sindicatura de Greuges conclou amb acord, acabarà el procediment i la CIRA cessarà en les seues actuacions.
3. Si el tràmit de mediació prèvia conclou sense acord, la Sindicatura de Greuges comunicarà per escrit a la CIRA el resultat de la mediació i es reprendrà el còmput del termini establert per a les actuacions de la CIRA. La CIRA realitzarà totes les actuacions que considere pertinents per a l'adequada valoració tècnica dels fets i circumstàncies al·legades.
4. La persona que formula la reclamació o denúncia i la persona denunciada tindran la possibilitat d'assistir acompanyades per una altra persona.
5. En un termini màxim de trenta dies hàbils des de l'inici de les seues actuacions, la CIRA donarà per finalitzat el procediment i emetrà un informe per escrit i motivat en el qual es declararà acreditada l'absència o presència d'indicis d'assetjament en alguns dels àmbits previstos en el present Protocol. El contingut de l'informe i la proposta seran objecte d'acord per part dels membres de la CIRA, que podran formular, si escau, els vots particulars que consideren.
6. En el cas que la CIRA considere l'existència de conductes inapropiades com són les conductes de violència psicològica aïllades, proposarà al Rectorat l'adopció de les mesures oportunes, tant disciplinàries com preventives, si escau.
7. Amb la finalitat de no interferir amb les actuacions que en altres instàncies es puguin derivar de l'informe de la CIRA, quan aquesta trobe indicis suficients de l'existència d'assetjament o conductes inadequades i tenint en compte que la seua funció no és probatòria, emetrà un informe al Rectorat i, amb aquest, cessaran les seues actuacions.
8. La CIRA elevarà el seu informe final al Rectorat i comunicarà a les parts que aquest informe ha sigut entregat al Rectorat i també la conclusió de la Comissió sobre la presència o absència d'indicis d'assetjament.

#### **Article 18. Mesures accessòries**

Si el resultat de l'informe de la CIRA és l'absència d'indicis d'assetjament o de conductes inapropiades, com a mesura de protecció, el Rectorat podrà decidir, a petició de la part o parts afectades, i amb l'informe previ de la CIRA, el possible canvi de lloc de treball o de grup acadèmic o canvi d'entitat d'acolliment de pràctiques externes (en el cas d'estudiantat) de la persona denunciant o de la persona denunciada, sense que supose modificació en les seues condicions laborals o acadèmiques.

#### **Article 19. L'obertura d'expedient disciplinari**

1. Quan l'informe de la CIRA considere provada la concurrència d'indicis suficients d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere o d'haver comès una o diverses conductes inapropiades, proposarà al Rectorat la incoació del corresponent expedient disciplinari. Si la persona denunciante o denunciada fora el rector o rectora, la incoació es proposarà a qui corresponga segons els mecanismes establits per a la seua substitució legal.

2. El procediment disciplinari se substanciarà d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició d'estudiantat, personal d'administració o serveis o personal docent i investigador de la persona denunciada.

3. Una vegada nomenat el instructor o instructora de l'expedient disciplinari, la CIRA traslladarà immediatament a aquest l'informe d'investigació i tota la documentació corresponent a l'activitat indagatòria desenvolupada en relació amb aquesta reclamació o denúncia.

## **Article 20. Mesures cautelars**

Una vegada iniciat el procediment, i si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del mal que puga infringir-se a la víctima i atesa la protecció dels drets d'aquesta, l'òrgan actuant, (la CIRA o, si escau, la Sindicatura de Greuges o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari), en qualsevol moment poden proposar al Rectorat l'adopció de mesures cautelars, que poden incloure el canvi d'unitat, servei, departament o grup de la persona demandant. Aquestes mesures es modularan, a criteri de l'òrgan actuant, en funció dels drets que cal salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

No es podran adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquen una vulneració dels seus drets.

## **Article 21. Protecció i garantia d'indemnitat**

La Universitat Jaume I s'assegurarà que les persones reclamants que consideren que han sigut objecte de les diferents situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, les que presten assistència en qualsevol moment del procés d'acord amb el present Protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni), les que formen part de la CIRA, la Sindicatura de Greuges, o les que actuen com a òrgans instructors en expedients disciplinaris per a matèries compreses en l'àmbit del present Protocol, no siguen objecte d'intimidació, amenaça, violència — sobre la seua persona o sobre els seus béns—, tracte injust o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap mena. Qualsevol acció en aquest sentit tindrà efectes disciplinaris d'acord amb la normativa aplicable i la seua investigació correspondrà, així mateix, a la CIRA, sense perjudici de l'exercici, per la persona afectada i/o per la mateixa Universitat, de les accions que, en depuració d'una eventual responsabilitat criminal i/o civil, resultaren oportunes.

## **Article 22. Especialització *ratione materiae***

En la substanciació de les reclamacions i/o denúncies en matèria d'assetjament laboral, sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, el Rectorat procurarà que el nomenament de l'instructor o instructora de l'expedient disciplinari

recaiga en una persona amb coneixements tècnics acreditats amb els tipus d'assetjament assenyalats.

### **Article 23. Inversió de la càrrega de la prova**

D'acord amb el que es preveu en l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, i en el mateix sentit previst per les lleis processals civils, laborals i administratives, així com per la doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees i del Tribunal Suprem d'Espanya, en aquells procediments en els quals les al·legacions de la part reclamant es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó del sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, correspondrà a la part denunciada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant correspon, prèviament, l'aportació dels necessaris indicis de discriminació que desencadenen l'esmentada inversió de la càrrega probatòria.

La regla processal d'inversió de la càrrega probatòria no sols opera en l'àmbit del procediment d'instrucció de l'expedient disciplinari que, si escau, corresponga, sinó, també en l'àmbit del procediment investigador desenvolupat per la CIRA.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, la CIRA, a instància de part, podrà demanar, si ho estima útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.

### **Disposició addicional primera. Difusió i informació**

Una vegada aprovat el Protocol es difondrà entre la comunitat universitària mitjançant la seua publicació en la pàgina web de la Universitat i en els mitjans de comunicació disponibles, de manera que tota la Universitat conega la seua existència. Així mateix, s'elaborarà una guia que orient respecte als criteris de detecció de les conductes constitutives d'aquests tipus d'assetjament i dels procediments que s'han de seguir en la comunicació i tramitació de les reclamacions.

### **Disposició addicional segona. Revisió**

El present Protocol podrà revisar-se a proposta de la CIRA, de la Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat, del Comitè de Seguretat i Salut, de la Mesa Negociadora, de la Secretaria General o de qualsevol dels vicerektorats amb competències en la matèria objecte d'aquest Protocol.

### **Disposició derogatòria**

Queda derogat el Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere en Universitat Jaume I de Castelló, aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 10/2017, de 26 d'octubre.

**Disposició final única. Entrada en vigor**

El present Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Butlletí Oficial de la Universitat Jaume I*.



**ANNEX I. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes de assetjament laboral, en el sentit de l'article 4, apartat 2, amb la finalitat de l'aplicació del present Protocol:**

**1. Atacs amb mesures organitzatives:**

- Deixar una persona de forma continuada sense treball efectiu.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans assignats.
- Assignar a una persona tasques inútils, degradants o sense valor productiu.
- Portar a terme actuacions de represàlia enfront de treballadors o treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes.
- Assignar a una persona tasques molt per davall de les seues capacitats.

**2. Atacs a les relacions socials**

- Deixar una persona incomunicada de forma continuada sense cap causa que ho justifique.
- Impedir les relacions personals amb altres companys i companyes de treball, amb l'exterior, amb les usuàries i els usuaris, no dirigir-li la paraula...
- Tractar una persona com si no existira.

**3. Tracte vexatori i atacs a les actituds de la víctima**

- Insultar, cridar o menysprear un treballador o treballadora.
- Reprendre a una persona reiteradament davant altres persones.
- Jutjar l'exercici del treball d'una persona de manera ofensiva.
- Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.
- Portar a terme vexacions, burles, subestimacions...
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Burlar-se de les actituds i creences polítiques o religioses.

**4. Actuacions discriminatòries per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat o edat. Assetjament discriminatori**

Actuacions que impliquen discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies d'origen, incloent-hi el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol.

**5. Amenaces de violència física**

**6. No tindran la consideració d'assetjament laboral, a l'efecte del present Protocol:**

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existisquen.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives i justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, i exercits de manera proporcionada.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats en la col·lectivitat, en general.
- L'estil de comandament autoritari per part dels i de les superiors.
- La incorrecta organització del treball.
- La falta de comunicació, etc.

Aquestes situacions, malgrat no constituir en si mateixes conductes d'assetjament laboral, han de tractar-se, si escau, en el marc de la prevenció de riscos psicosocials, la gestió dels recursos humans i, si correspon, en l'àmbit disciplinari general.

**ANNEX II. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes de assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per expressió o identitat de gènere i ciberassetjament inclosos en l'article 4, apartats 3, 4, 5, 6 i 9 del present Protocol.**

**1. Assetjament sexual**

Les següents conductes, entre altres, poden constituir assetjament sexual:

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari com ara tocaments, fregaments, cops o pessics.
- Comentaris i observacions insinuants i comprometedores sobre l'aparença o aspecte.
- Mirades o gestos de caràcter sexual que incomoden.
- Acudits de caràcter sexual dirigits directament a una persona.

En el cas del **xantatge sexual**, també conegut com assetjament sexual o *quid pro quo*, l'assetjador o assetjadora ha d'ocupar un lloc superior jeràrquic o les seues decisions poden tindre efectes sobre l'ocupació o les condicions de treball o estudi de la persona assetjada. Entre altres, són susceptibles de constituir assetjament sexual per xantatge sexual o *quid pro quo* els següents comportaments:

- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de recompensa per sotmetre's a certs requeriments sexuals.
- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de represàlia si no s'accedeix a cooperar en certs requeriments sexuals.

**2. Assetjament per raó de sexe**

Constitueixen alguns exemples d'aquest, els següents:

**A Assetjament sexista verbal**

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers o soldadores).
- Denegar permisos a què té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Menysprear el treball realitzat per persones d'un sexe determinat.

- Utilitzar formes denigrants de dirigir-se a persones d'un determinat sexe.

### **B Assetjament sexista no verbal**

- Utilitzar gestos que produïsquen un ambient intimidatori.
- Sabotejar el treball o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per a realitzar-lo (informació, documents, equipament).
- Executar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o un home.

### **C Assetjament sexista físic**

- Provocar acostaments.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se només amb una persona de manera innecessària per a intimidar-la.
- Realitzar un acostament físic excessiu.
- Arribar a la força física per a mostrar la superioritat d'un sexe sobre un altre.

## **3. Assetjament per orientació sexual**

A títol d'exemple, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per orientació sexual els comportaments i accions següents:

- Portar a terme conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual d'una persona.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a una persona.
- Ridiculitzar una persona en relació amb la seua orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, lesbòfob o bífob.
- Menysprear el treball que s'ha fet amb raó de la seua orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o identitat de gènere o la percepció d'aquestes.

## **4. Assetjament per expressió o identitat de gènere**

Exemples de conductes:

- Negar-se a fer servir el nom que requereix una persona trans o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb què s'identifica.
- Expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona en relació amb l'expressió o identitat de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o intèrfob.

- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seua expressió o identitat de gènere.

## 5. **Ciberassetjament**

Característiques:

- Agressió repetida i duradora en el temps.
- Intenció de causar mal: no sempre es dona en els primers estadis del procés.
- Sol haver-hi contacte o relació prèvia en la vida quotidiana.
- Pot estar lligat o no a situacions d'assetjament en la vida real.
- Usar mitjans de les denominades tecnologies de la informació i de la comunicació: SMS, correu electrònic, telèfons mòbils, xarxes socials, blogs, fòrums, sales de xats...

## 6. **Ciberbullying**

Característiques:

Les principals característiques que han de donar-se per a poder parlar de *ciberbullying* són:

- L'assetjament es produeix dins d'Internet. Això no exclou la possibilitat de patir l'assetjament a través d'altres mètodes diferents, la qual cosa seria considerada assetjament si es produeix fora d'Internet, i poden ser dos tipus d'assetjament: independents o complementaris.
- Els atacs es produeixen entre iguals. A més, en produir-se en Internet, no és necessari que la persona agressora i la víctima s'hagen conegut prèviament.
- Els atacs es produeixen de manera reiterada. Si només s'ha produït un fet aïllat, no pot rebre encara la denominació de *ciberbullying*.
- Hi ha una intencionalitat per part de la persona agressora de fer mal a la víctima.
- Són actituds o comportaments de tipus:
  - Amenaces, insults o agressions verbals, de manera reiterada a través d'Internet: en xats, en jocs en línia, en xarxes socials...
  - Publicació de fotos sense que el consentiment de la persona afectada. Especialment es tracta de *ciberbullying* quan les fotos tenen la finalitat d'atacar o humiliar o són imatges compromeses.
  - Publicació constant de comentaris i/o missatges carregats d'insults, agressions verbals o amenaces en xarxes socials, en pàgines de tercers o en altres llocs de la xarxa.
  - Creació de grups en xarxes socials o en fòrums dedicats exclusivament a atacar una persona.
  - Creació de pàgines en Internet, perfils falsos en xarxes socials o altres webs, robatori d'identitat... actuant contra una persona com si fora ella qui estiguera administrant aquests comptes.
  - Usurpació de credencials, contrasenyes i comptes.

- Llançament de rumors difamatoris i falsos que puguin danyar la imatge d'una persona i que estan dirigits a atacar-la i a posar a tothom en contra seua.

## 7. Sextorsió

Característiques:

És un dels principals tipus de ciberassetjament. La sextorsió sorgeix com a conseqüència d'altres riscos com el sèxting, quan s'han enviat fotografies, vídeos de contingut sexual o altres arxius similars.

Algunes de les característiques de la **sextorsió** més comunes són:

- L'extorsionador o extorsionadora pot ser una persona coneguda de la víctima o una persona anònima. En el primer cas se sol tractar d'exparelles o persones amb les quals està enemistada que veuen en el xantatge una eixida per a fer mal. Les persones que realitzen la sextorsió busquen determinats objectius sexuals en les seues víctimes: l'obtenció d'imatges o trobades físiques.
- Es tracta de l'**extorsió sexual** realitzada a través de la xarxa per a aconseguir uns objectius específics. Per a aconseguir el que desitgen, utilitzen imatges de contingut sexual que han obtingut per part de la víctima, perquè els han arribat des de tercers o perquè han utilitzat tècniques il·legals per a la seua obtenció. Amb les imatges tracta de fer xantatge a la persona protagonista d'aquestes fotografies per a aconseguir unes determinades finalitats.
- El xantatge pot ser realitzat de manera puntual o de manera contínua al llarg del temps. Com més durador siga, les conseqüències per a les dues parts poden agreujar-se severament. Quant a l'assetjador o assetjadora, els seus delictes seran majors, mentre que, per a la víctima, les seqüeles psicològiques i/o físiques poden ser més fortes encara.
- Entre els propòsits de les persones assetjadores per a fer xantatge a les seues víctimes es troben rebre més imatges similars a les que ja posseeixen, concertar una cita o videotrucada amb objectius sexuals o, entre els extrems, reunir-se en persona per a abusar sexualment de la víctima.

## 8. Sèxting

Hi ha dos **tipus de sèxting**:

- **Sèxting actiu**: consisteix en l'enviament d'imatges compromeses.
- **Sèxting passiu**: consisteix en la recepció de fotografies, vídeos o altres continguts d'índole sexual. Si en les imatges rebudes apareix un o una menor, s'ha d'eliminar aquest contingut i avisar l'oficina o servei corresponent. La difusió, producció i distribució d'imatges sexuals de menors està castigada per la llei per possessió de pornografia infantil.

Després de l'enviament de les imatges, la persona que les ha enviades perd tot el control sobre elles. D'aquesta manera, aqueix contingut pot arribar a molta més gent per diversos motius:

- La persona que les rep les envia a propòsit a altres persones, les quals les tornen a reenviar i, finalment, arriben a un públic molt ampli.
- La persona que apareix en les imatges les envia per error a una persona equivocada, que les torna a enviar a altres persones

- Algú roba el mòbil, tauleta o ordinador d'una de les persones que posseeix les imatges, que les publica en internet
- Algú manipula i accedeix al dispositiu mòbil o ordinador d'una de les persones que posseeix les imatges, les envia a més gent, les publica en Internet o li les reenvia al seu protagonista per a començar una fase de xantatge o extorsió.

Conseqüències del sèxting:

La pèrdua de control d'una sola fotografia d'aquestes característiques pot portar greus conseqüències per a la nostra salut, reputació i benestar. Ací es mostra una llista amb algunes de les **conseqüències del sèxting**:

- Ciberassetjament / Assetjament
- Ciberassetjament pedòfil (*grooming*)
- Publicació en xarxes socials
- Publicació en pàgines de contingut pornogràfic.
- Xantatges o extorsió

## **9. Ciberviolència de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere**

Aquest assetjament sol donar-se normalment en parelles que busquen un control total de l'altra persona, encara que també es dona entre persones desconegudes. A diferència de la violència de gènere, les seqüeles d'aquest perill cibernètic són pràcticament psicològiques i no físiques, ja que Internet permet el contacte i l'assetjament entre persones des de la distància. No obstant això, la ciberviolència de gènere pot arribar a traslladar-se fora de les fronteres que conforma la xarxa i agreujar les seqüeles en les víctimes.

Aquests tipus de ciberviolència pot anar des de comentaris generals contra un determinat col·lectiu o grup fins a atacs a persones concretes, atemptant contra la seua llibertat i intimitat.

La violència de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere pot manifestar-se en Internet de múltiples formes. Ací es mostra un llistat amb algunes de les **característiques d'aquests tipus de ciberviolència** :

- Accedir als comptes de la víctima sense el seu permís.
- Controlar tota l'activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d'Internet.
- Espiar el mòbil o qualsevol dispositiu d'altres persones.
- Usurpar la identitat de la víctima, fent-se passar per aquella en diferents llocs de la xarxa.
- Prohibir a la víctima la utilització de diferents xarxes socials o eines cibernètiques.
- Prohibir a la víctima la publicació de determinats continguts en Internet.
- Enviar amenaces, insults o contingut desagradable a la víctima.
- Assetjar la víctima, perseguint-la a través de tots els llocs web que visita habitualment.



- Fer comentaris ofensius de manera pública contra el sexe de la víctima o contra una persona o col·lectiu en particular.
- Enviament d'imatges compromeses de la víctima, les quals podrien haver sigut enviades voluntàriament per aquella (sèxting).
- Sextorsió.



**UNITAT D'IGUALTAT**

**Annex III  
Anexo III**

Sol·licitud de reclamació/denúncia davant d'una situació d'assetjament  
Solicitud de reclamación/denuncia ante una situación de acoso

**A. Dades de la persona que presenta la denúncia / Datos de la persona que presenta la denuncia**

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

DNI / DNI

Edat / Edad

Vinculació amb l'UJI / Vinculación con la UJI

Adreça electrònica / Correo electrónico

Circumstàncies que motiven la comunicació / Circunstancias que motivan la comunicación

Ser víctima / Ser víctima

Ser testimoni / Ser testigo

Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a / Ser superior jerárquico de la víctima o del agresor/a

Altres (indiqueu-les) / Otras (indicar)

**EXPOSE / EXPONGO:**

**SOL·LICITE que s'active el Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I / SOLICITO que se active el Protocolo en los supuestos de acoso en la Universitat Jaume I**

(Firma / Firma)

Castelló de la Plana, ....., d ..... de 20.....