



PROTOCOL

per a la prevenció,
detecció i actuació
enfront dels supòsits
de violència, assetjament
i discriminació a la
Universitat Jaume I

UJI UNIVERSITAT
JAUME I

APROVAT PEL CONSELL DE GOVERN
EN LA SESSIÓ NÚM. 2/2023, DE 28 DE FEBRER DE 2023

PROTOCOL

per a la prevenció,
detecció i actuació
enfront dels supòsits
de violència, assetjament
i discriminació a la
Universitat Jaume I



APROVAT PEL CONSELL DE GOVERN
EN LA SESSIÓ NÚM. 2/2023, DE 28 DE FEBRER DE 2023

Edita: Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I
Campus del Riu Sec. Edifici Rectorat. 12071 Castelló de la Plana
e-mail: unitat-igualtat@uji.es

Disseny i compaginació: vetavisual.com
Impressió: Copisteria Format
Dipòsit Legal: CS 340-2023



Atribució – CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

SUMARI

1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL
2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL DE L'UJI AMB L'ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT
3. OBJECTE DEL PROTOCOL
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ
5. DEFINICIONS
6. MESURES PREVENTIVES
7. EL PUNT VIOLETA-RAINBOW: ESPAI UJI D'ACOLLIDA I ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC I JURÍDIC
8. ÒRGANS COMPETENTS D'INTERVENCIÓ I ACTUACIÓ DEL PROTOCOL
 - 8.1. La Unitat d'Igualtat (UI)
 - 8.2. L'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental (OPGM)
 - 8.3. El Servei de Recursos Humans (SRH)
 - 8.4. Òrgan especialitzat d'intervenció: la Comissió Investigadora en Reclamacions d'Assetjament (CIRA)
 - 8.4.1. Funcions de la CIRA
 - 8.4.2. Composició de la CIRA
 - 8.4.3. Funcions de la Presidència de la CIRA
 - 8.4.4. Funcions de la Secretaria de la CIRA
 - 8.4.5. Funcionament de la CIRA
 - 8.4.6. Deures de secret i discreció professional dels membres de la CIRA
9. PROCEDIMENT INTERN D'INTERVENCIÓ I ACTUACIÓ
 - 9.1. Principis generals i garanties d'actuació en el procediment
 - 9.2. Drets de les persones implicades
 - 9.3. Inici del procediment: persones legitimades per a presentar reclamació o denúncia
 - 9.4. Lloc i forma de presentació de la reclamació o denúncia
 - 9.5. Actuacions per a la tramitació del procediment
 - 9.5.1. Valoració de la denúncia per la CIRA

9.5.2. Investigació dels fets: compareixences i declaracions de la persona denunciant, denunciada i testimonis

9.5.3. Termini d'actuació de la CIRA

9.5.4. Informe de la CIRA amb els acords adoptats

9.5.5. Comunicació informe de la CIRA al Rectorat

9.5.6. Resolució de la rectora o rector

9.5.7. Notificació de la resolució de la rectora o rector

10. OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI

11. MESURES CAUTELARS

12. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

13. REVISIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

14. ESQUEMA DEL PROCEDIMENT

ANNEXOS

ANNEX I. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'assetjament laboral, en el sentit de l'apartat 5 (definicions) amb la finalitat de l'aplicació d'aquest protocol

ANNEX II. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per expressió o identitat de gènere i violència digital i ciberassetjament inclosos en l'apartat 5 (definicions) d'aquest protocol

ANNEX III. Marc normatiu aplicable de referència

ANNEX IV. Model de sol·licitud (SPI) de reclamació/denúncia enfront d'una situació de violència o assetjament

1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

La Universitat Jaume I valora la labor de l'educació en la transformació econòmica, social i cultural del conjunt de la societat i incorpora a les seues activitats, com a instruments d'acció positiva, el respecte a la diversitat i la igualtat entre homes i dones.

La Universitat Jaume I té entre les seues finalitats fomentar les polítiques d'igualtat, especialment en matèria de gènere, d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere en la formació, en la docència, en la investigació, en la creació i transmissió de cultura, i en totes les activitats pròpies de la Universitat.

Entre els seus objectius, la Universitat Jaume I destaca la formació, la investigació i el desenvolupament de les persones que integren la comunitat universitària, i genera per a aquestes espais de treball respectuosos amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals, així com entorns saludables (salut psicològica, física i sexual). A més, reconeix el dret de tota persona a un treball lliure de violència i assetjament, ja que la violència i l'assetjament poden constituir una violació o un abús dels drets humans, són una amenaça per a la igualtat d'oportunitats, i són inacceptables i incompatibles amb el treball decent, tal com es consagra en el preàmbul el Conveni núm. 190 de l'Organització Internacional del Treball.

La Universitat Jaume I és conscient que la violència i l'assetjament són incompatibles amb la promoció d'entitats sostenibles, i que afecten negativament l'organització del treball, les relacions als entorns laborals, el compromís de les persones treballadores i la reputació i productivitat de la institució. En aquest sentit, la Universitat ha de ser un espai lliure de violència física, psíquica, sexual i exempt de discriminació pels diversos motius previstos en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Per aquesta raó, en el preàmbul dels Estatuts de la Universitat Jaume I (aprovats pel Decret 95/2021, de 9 de juliol, del Consell) es valora la diversitat i la igualtat d'homes i dones. Així mateix, s'al·ludeix a la promoció de mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària en les seues institucions de tots els membres de la comunitat universitària, i al respecte als drets i les llibertats de les persones en els entorns digitals. De conformitat amb el Codi Ètic, la Universitat Jaume I ha de potenciar la igualtat efectiva de dones i homes i eliminar, en l'àmbit de les seues competències, qualsevol obstacle que dificulte la consecució d'aquest objectiu; ha d'actuar contra qualsevol situació d'assetjament sense discriminar ni distingir les persones per raons d'origen, gènere, orientació sexual, edat, cultura, religió, idioma o ideologia; ha de rebutjar en les seues actuacions qualsevol classe de violència, i evitar ofendre o atemptar contra la memòria de les víctimes de qualsevol violència política o social i, en particular, les de violència de gènere.

En el marc del que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, la Universitat Jaume I presta especial atenció a les situacions de violència sobre les dones, promou condicions de treball que eviten les conductes que atempten contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, i incideix especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els que es cometen en l'àmbit digital. En aquest sentit, la Universitat ha d'arbitrar procediments o protocols específics per a la prevenció, detecció primerenca, denúncia i assessorament a qui haja sigut víctima d'aquestes conductes.

Totes les formes i manifestacions de violència masclistes o d'LGTBIQ+fòbia són violacions flagrants dels drets humans universals fonamentals i s'han d'aplicar totes les mesures necessàries per a erradicar-les. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són expressions de violència que atempten contra diversos drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones, especialment de les dones. Tots dos són contraris al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i constitueixen actes de discriminació per raó de sexe. A més, contaminen l'entorn laboral, docent i investigador de la comunitat universitària i tenen importants efectes devastadors sobre la salut on es produeixen.

Així mateix, seguint indicacions i normatives europees i internacionals, en l'àmbit de la Universitat Jaume I s'ha de combatre qualsevol tipus d'assetjament per motius d'orientació sexual i identitat i expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa. Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona que tinga la finalitat o provoqe l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat o la seua integritat física o psíquica —o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest— és considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i es considera una conducta discriminatòria.

Al seu torn, en l'entorn laboral de la Universitat és un deure ineludible la protecció de la salut de les dones i els homes que hi treballen, de conformitat amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, amb el propòsit de procurar un entorn saludable i segur en què la dignitat de la persona siga respectada i els seus drets fonamentals siguin degudament protegits i defensats. L'aprovació del protocol, de finalitat preventiva, té per objecte l'establiment de compromisos amb vista a la informació, sensibilització, prevenció, detecció, i eliminació de conductes de violència i assetjament; així com l'establiment d'un procediment intern i amb garanties per a canalitzar les sol·licituds d'intervenció per assetjament que puguen produir-se i propiciar una solució a aquestes.

La Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, preveu que les normes de convivència han d'ajustar-se a les normes sobre igualtat efectiva entre homes i dones i de

protecció integral contra la violència de gènere. En matèria de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, per racisme o xenofòbia o per qualsevol altra causa, aquestes normes han d'incloure també mesures de prevenció primària i secundària, i disposar de procediments específics per a endegar les queixes i denúncies.

D'altra banda, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, reforça i incrementa la protecció enfront de les violències sexuals comeses en l'àmbit públic i privat. Entre les obligacions en matèria de prevenció destaquem l'obligació d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, formar i informar les seues treballadores sobre aquests. Així mateix, entre importants i noves mesures de prevenció i sensibilització contra les violències sexuals, s'han de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball. S'ha d'incidir especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i s'ha d'integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels seus centres de treball amb la finalitat que resulten segurs i accessibles per a totes les treballadores. Aquesta seguretat i accessibilitat es fan extensives també als entorns digitals o virtuals.

Per tot això, davant del compromís d'assumir aquest nou marc normatiu al qual està subjecte el protocol de la Universitat Jaume I, es justifica i fa necessària una actualització i millora d'aquest amb la finalitat d'afrontar i erradicar amb major solvència i responsabilitat totes les formes i manifestacions d'assetjament i violència masclistes i LGTBIQ+fòbiques.

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL DE L'UJI AMB L'ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT

En adoptar aquest protocol, la Universitat Jaume I vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de les situacions de violència i assetjament en qualsevol de les seues manifestacions, i informar-ne de l'aplicació a tota la comunitat universitària (PAS, PDI, PI i estudiantat) o procedent d'altres empreses, incloent-hi les persones que no tenen una relació laboral amb la Universitat però que col·laboren amb aquesta o hi presten serveis.

Aquest protocol serveix per a complir el compromís de la Universitat amb la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, l'assessorament, l'acompanyament, la protecció, l'actuació i la sanció —mitjançant procediments i competències d'actuació— per a protegir les persones afectades i avançar en l'objectiu d'erradicació de la violència masclista i LGTBIQ+fòbica. El compromís públic de la Universitat Jaume I en matèria de prevenció, detecció, actuació i intervenció és garantir

una atenció rigorosa i confidencial que pose a la disposició de les persones afectades procediments eficaços de resolució i d'assistència ràpids i de qualitat enfront dels problemes que es presenten.

La política de tolerància zero amb qualsevol forma d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual, i amb altres conductes masclistes o LGTBIQ+fòbiques, és un compromís institucional que es plasma en declarar formalment i difondre el rebuig a aquesta mena de violències en totes les seues formes o manifestacions.

Així mateix, la Universitat Jaume I assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del compliment estricte d'aquest, en l'àmbit intern i a les empreses a què desplaça el seu personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a la Universitat Jaume I. L'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol s'ha de fer constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quede fora del poder directiu de la Universitat i, per tant, la Universitat Jaume I no puga aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent per tal que adopte les mesures oportunes i, si escau, sancione la persona responsable, i advertirà que, si no ho fa, la relació que uneix totes dues empreses pot extingir-se.

En efecte, la Universitat Jaume I, en comprometre's amb les mesures que componen aquest protocol, manifesta i publicita la seua voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva en la prevenció de l'assetjament —sensibilització i informació de comportaments no tolerats per la Universitat—, i en la difusió de bones pràctiques i implantació de les mesures necessàries per a gestionar les reclamacions i denúncies que es puguen plantejar sobre aquests; per a acompanyar i assessorar les persones de la comunitat universitària que hagen patit aquestes conductes, així com per a resoldre com corresponga en cada cas.

La Universitat Jaume I té la responsabilitat de procurar un entorn lliure de violències i assetjament, per la qual cosa declara els següents principis com a fonaments i guia de la seua actuació, emmarcats en els Estatuts i el Codi Ètic:

1. 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 es toleren de cap manera. Aquestes conductes i actituds no poden ser ignorades i han de ser sancionades amb la finalitat d'aplicar la cultura de tolerància zero, necessària per a erradicar aquest tipus de situacions i contribuir al canvi social enfront de les situacions de violència que es produïsquen.

2. La Universitat Jaume I considera qualsevol tipus d'assetjament una conducta inacceptable perquè atempta contra la dignitat de la persona i els drets fonamentals que li són inherents. 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 Beijing de 1995, de les Nacions Unides, la Universitat Jaume I considera intolerables les conductes que constitueixen assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

3. 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.

4. Els comportaments esmentats ocasionen, a més, danys a la salut mental 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.

5. La Universitat Jaume I, igualment, amb una actitud proactiva, dissenyarà estratègies que incloguen elements de prevenció i gestió que tendisquen a erradicar aquestes conductes o, si escau, a reduir la freqüència i gravetat d'aquestes.

6. 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 o dispositius i incorpora la violència digital i el ciberassetjament com a objectius d'especial atenció.

7. Per tot el que s'ha exposat, 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, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere i assetjament discriminatori; així com es compromet a posar en coneixement de la comunitat universitària el present protocol, i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a l'efectiva posada en pràctica d'aquest, tal com està previst en l'eix 6 del III Pla d'Igualtat de l'UJI (2021-2025).

8. Igualment, garanteix el dret a invocar la incoació dels procediments previstos en aquest 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.

3. OBJECTE DEL PROTOCOL

L'objecte d'aquest protocol és regular les accions i procediments que permeten:

- a) Prevenir, detectar i actuar enfront de les situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a l'àmbit de la Universitat. La prevenció es portarà a terme principalment a través de la formació, informació i sensibilització en matèria d'assetjament, discriminació i de violències a totes les persones que formen la comunitat universitària.
- b) Establir els mecanismes necessaris per a identificar, investigar, adoptar mesures cautelars, emetre informes i proposar vies de solució (responsabilitats disciplinàries), de les situacions de violència i assetjament incloses en el protocol; així com per a minimitzar les seues conseqüències en l'entorn acadèmic i garantir en tot cas la protecció dels drets de la víctima.
- c) Determinar un procediment específic i àgil d'intervenció, suport, acompanyament i reparació a la víctima, així com atendre i resoldre amb la màxima celeritat i rigor les situacions detectades i denunciades, incloent-hi els assetjaments i violències que es produeixen al món real i els de l'entorn digital.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Aquest protocol és aplicable a totes les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, estudiantat, personal d'administració i serveis (PAS), personal docent i investigador (PDI), personal vinculat a la investigació (PI), personal extern que desenvolupa tasques a la Universitat Jaume I lligades a convenis d'investigació, i persones que, sense cap vincle amb la Universitat, realitzen activitats o presten serveis a l'UJI (de manera temporal, permanent o transitòria); en aquest últim cas, sempre que la part denunciada en la controvèrsia siga membre de la comunitat universitària.

2. La prohibició de totes les formes d'assetjament previstes en aquest protocol comprèn els comportaments desenvolupats a la Universitat Jaume I i els que tinguen lloc en activitats acadèmiques i d'investigació vinculades a l'àmbit universitari, incloses les que es produeixen fora de l'àmbit de la Universitat, això és, fora de l'horari lectiu o dels centres docents (com la realització de pràctiques externes, visites, viatges de fi de grau o festes universitàries o d'un altre tipus vinculades a la vida universitària, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de l'UJI). En el cas que el presumpte assetjament es produísca en el marc de les pràctiques externes (curriculars i extracurriculars), l'estudiantat o l'entitat cooperadora ho comunicarà

al tutor o tutora, qui traslladarà el cas al vicerectorat amb competències en matèria d'estudiantat per a la seua gestió a través de l'Oficina d'Inserció Professional i Estadés en Pràctiques (OIPEP).

3. En el cas que l'UJI tinga coneixement d'un presumpte cas de violència o assetjament produït a les dependències d'aquesta en què estiguen involucrades una o més persones d'una empresa o empreses amb personal que hi presta servei, la Universitat, a través del vicerectorat o vicerectorats dels quals depenga la contractació, o 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 a l'UJI que s'han adoptat aquestes mesures.

En tot cas, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, és aplicable el que s'estableix en l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'LPRL. Les empreses externes d'obres i serveis contractades per la Universitat han de ser informades de l'existència d'aquest protocol.

4. No es troben sota l'empara del protocol les conductes o accions que no estiguen incloses en les definicions previstes en l'apartat 5.

5. Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol que considere que ha sigut objecte de violència, assetjament o discriminació en l'àmbit de la Universitat Jaume I, té dret a presentar reclamació o denúncia d'acord amb el protocol, sense detriment de les accions penals, laborals, civils o administratives a què puga tenir dret i que puga exercir lliurement.

5. DEFINICIONS

A l'efecte d'aquest protocol, s'entén per:

Assetjament laboral: conductes de violència psicològica 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'aquestes 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. Aquestes conductes i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, tenen per objecte, causen o siguen susceptibles de causar —qualsevol que en siga la motivació— un dany físic, psicològic, sexual o econòmic.

L'annex I d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que poden considerar-se d'assetjament laboral i una altra relació de conductes i actituds que no reben aquesta consideració.

Assetjament discriminatori: qualsevol conducta exercida per raó de naixement, nacionalitat, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

També es considera discriminatori qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïsca en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part d'una reclamació o denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte (indemnitat enfront de represàlies).

L'annex I d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que poden considerar-se com a assetjament discriminatori.

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca 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, per a la igualtat efectiva entre dones i homes).

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament exercit en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

El condicionament d'un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, és també un acte de discriminació per raó de sexe. Qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars també està emparat per l'aplicació d'aquest protocol.

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 s'adopte 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 una llista 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.

Conductes inapropiades en l'àmbit laboral o funcional: comportaments de violència psicològica que no tenen les característiques de reiteració i prolongació en el temps —o en els quals no hi ha asimetria de poder o de capacitat d'influència— i no poden conceptualitzar-se com a assetjament laboral, però que són reprovables en si mateixes i que, si es repeteixen, poden derivar en o donar lloc a fenòmens d'assetjament. S'entenen incloses en aquesta categoria les conductes i actituds que s'indiquen, amb caràcter no exhaustiu, en l'annex I d'aquest protocol.

Conductes inapropiades de tipus sexual o basades en el sexe de les persones: conductes no consentides i no emmarcades en les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe previstes en l'apartat 5 del protocol.

Violència digital i ciberassetjament: conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables —o les amenaces d'aquests— exercits mitjançant tecnologies de relació, informació i comunicació (TRIC), que consisteixen a intimidar, atacar, humiliar, difamar o fer xantatge a la víctima, es manifesten d'una sola vegada (agressió ocasional) o repetida (assetjament), causen o siguen susceptibles de causar un dany (personal o econòmic), i estiguen relacionats amb el treball segons els articles 1. a) i 3. d) del Conveni núm. 190 de l'OIT.

En definitiva, ens referim a la violència exercida per mitjà de dispositius digitals o tecnològics comuns en les nostres vides, serveis com ara WhatsApp, correu electrònic, missatgeria instantània (SMS), pàgines web, tauletes, blogs, fòrums, xats, xarxes socials, telefonia mòbil... Entenem que hi ha *ciberassetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere* quan les conductes de violència i assetjament digital es produeixen a través dels mitjans tecnològics descrits i estan dirigits contra les dones, o per motiu del sexe de les persones, la seua orientació sexual o la seua identitat i expressió de gènere.

La conducta agressora de violència digital i ciberassetjament per mitjà de dispositius tecnològics i mòbils pot portar-se a terme des de qualsevol espai o lloc i en tot moment. Per consegüent, pot realitzar-se dins i fora de la Universitat, i dins i fora de la jornada o horari acadèmic o de treball, això és, pot generar-se en qualsevol moment i des de qualsevol lloc, motiu pel qual es produeix una difuminació espaciotemporal.

L'annex II recull una llista de conductes i actituds que poden ser constitutives de violència digital i ciberassetjament.

Violències sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicione el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, inclòs

l'àmbit digital. En tot cas es consideren violències sexuals els delictes previstos en el títol VIII del llibre II de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (CP): la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i el tràfic de persones amb finalitats d'explotació sexual. Es prestarà especial atenció a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (article 3 de la LO 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual).

Agressió sexual: actes de contingut sexual que es realitzen emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executen sobre persones que es troben privades de sentit o de la situació mental de les quals s'abuse, i els que es realitzen quan la víctima tinga anul·lada per qualsevol causa la seua voluntat (article 178.2 del Codi Penal).

Violència física: qualsevol acte amb el resultat o risc de produir una lesió física o un dany físic.

Violència psicològica: conducta o omissió intencional que produeix una desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o de submissió, coerció, insults, aïllament o qualsevol limitació de la llibertat.

Violència de segon ordre: la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercida contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista o contra el col·lectiu LGTBIQ+, incloent-hi els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista o de qualsevol altra víctima de discriminació o assetjament.

Les conductes descrites es poden donar entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics, amb reiteració o continuació en el temps o d'un sol acte; una única agressió, és a dir, una agressió ocasional o puntual (assetjament sexual), de manera que una única conducta il·lícita és suficient per a considerar-la inacceptable i punible.

6. MESURES DE PREVENCIÓ

1. La Universitat Jaume I dissenyarà i aplicarà les mesures i estratègies necessàries per a informar, educar, sensibilitzar i capacitar en matèria de detecció, prevenció i actuació contra les situacions de violència, assetjament i discriminació previstes en aquest protocol, i realitzarà el corresponent seguiment i avaluació amb l'objectiu de

prevenir les esmentades conductes i d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que componen la comunitat universitària.

Aquestes mesures i estratègies es desenvolupen dins del III Pla d'Igualtat (2021-2025) de la Universitat Jaume I i seran impulsades per la Unitat d'Igualtat amb la col·laboració del vicerectorat competent en matèria d'igualtat i la resta de serveis, unitats i oficines de la Universitat. Aquest protocol posa l'accent en les actuacions proactives, és a dir, actuar abans de l'existència d'un cas de violència i assetjament; enfront de les actuacions reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament. Es pretén fer de la prevenció l'eix fonamental transversal i integrador d'aquest protocol.

Per a una prevenció, detecció i actuació eficaçes, és necessari que tots els col·lectius de la Universitat Jaume I s'impliquen i participen en les actuacions i les activitats que preveu aquest protocol, això és, PDI, PI, PAS i estudiantat. El fenomen de la violència i l'assetjament han d'afrontar-se des de la tutela preventiva, per tal que no prolifere a la Universitat i, d'aquesta manera, s'eviten danys a la salut de les persones i es garantisca un ambient sa i segur de tolerància zero enfront de la violència, l'assetjament i la discriminació.

Així mateix, s'informarà de l'existència i del contingut d'aquest protocol als membres de la comunitat universitària, empreses col·laboradores, entitats subministradores de serveis, empreses o entitats de pràctiques externes de l'estudiantat, i institucions adscrites o vinculades a la Universitat.

2. La Universitat Jaume I, en l'àmbit de les seues competències, desenvoluparà les següents accions preventives dirigides essencialment al PDI, PI, PAS i estudiantat:

- a) **Difondre aquest protocol** mitjançant documents divulgatius, guies orientatives i explicatives, codis de bones pràctiques, drets, deures i responsabilitats, web de l'UJI, web de la Unitat d'Igualtat, l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental i el Servei de Recursos Humans. Es desenvoluparà un pla de comunicació per a la difusió del protocol, i es proporcionarà, per a general coneixement, la traducció a les llengües oficials de l'UJI (valencià i castellà) i a l'anglès.
- b) **Organitzar sessions d'informació** i campanyes específiques contra situacions de violència i assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere i assetjament discriminatori, que abracen els instruments orientats a l'assessorament psicològic i jurídic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació, violència i d'assetjament, així com la forma i instàncies davant de les quals s'han de presentar les corresponents reclamacions o denúncies i el procediment d'actuació. S'informarà sobre el protocol en sessions d'acolliment, en les jornades

de portes obertes, jornades i setmanes de benvinguda, en el web de les seccions sindicals i els serveis vinculats amb la protecció i prevenció de la salut de l'UJI.

- c) Desenvolupar i dissenyar campanyes i **sessions formatives periòdiques**, dirigides al PDI, PI, PAS i estudiantat, de conformitat amb el que es preveu en el III Pla d'Igualtat de l'UJI (2021-2025). La Universitat Jaume I inclourà en els plans de formació —del PDI, PI, PAS, estudiantat i representants legals de les persones empleades— continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions. S'oferiran seminaris, jornades, cursos i tallers **teoricopràctics** en matèria de prevenció, detecció i eliminació sobre els tipus de violència i assetjament previstos en aquest protocol, especialment dirigits a persones amb responsabilitats, en tasques de gestió i direcció d'equips i amb personal a càrrec seu; amb el principal objectiu d'ajudar-los a identificar situacions de violència i assetjament i els factors que puguen generar reclamacions per assetjament, així com de canalitzar adequadament les possibles reclamacions o denúncies en aquesta matèria en els seus equips de treball. Així mateix, i per a l'estudiantat, la Universitat Jaume I definirà els programes formatius en aquesta matèria a través d'activitats acadèmiques i extraacadèmiques, amb el corresponent reconeixement de crèdits, si escau. La formació sobre violència i assetjament arribarà també a les persones denunciades o sobre les quals hi haja reclamacions o queixes, una vegada provada la responsabilitat d'aquestes persones en les conductes il·lícites.
- d) **El contingut mínim de la formació** que s'impartirà ha de preveure la identificació de les conductes constitutives de violència i assetjament, els efectes que produeixen en la salut física i psíquica de les víctimes, els efectes discriminatoris en les condicions laborals, els efectes negatius per a l'organització, l'obligatorietat de respectar drets i llibertats fonamentals, el règim disciplinari aplicable, les infraccions en què pot incórrer la institució i el procediment d'actuació i intervenció previst en el protocol.
- e) **Establir mesures i estratègies preventives** en relació amb els factors estructurals, amb especial atenció a l'avaluació dels riscos psicosocials i les relacions de poder en l'entorn de treball; la promoció d'un lideratge participatiu; la distribució de rols a dones i homes; els estils de gestió i les maneres d'organitzar el treball; les relacions entre dones i homes que formen la comunitat universitària; l'estímul de la cohesió grupal amb dinàmiques de col·laboració intraorganitzacional; percepció de tolerància zero enfront de l'abús i a l'assetjament; aplicació contundent de mesures disciplinàries, o construcció d'un llenguatge que transmeta idees d'equitat i igualtat entre homes i dones, entre d'altres.

- f) Promoure **condicions de treball** que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, amb especial èmfasi en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores s'hi ha d'incloure la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, i s'ha de formar i informar respecte d'aquests les seues treballadores. S'ha d'integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball de la Universitat amb la finalitat que resulten segurs i accessibles per a totes les treballadores. Aquest dret es farà extensible a les estudiantes.
- g) Portar a terme **enquestes de clima laboral i d'avaluació de riscos psicosocials** en matèria de situacions o conductes masclistes o contra el col·lectiu LGTBIQ+, violentes, discriminatòries o d'assetjament. Així mateix, des de la perspectiva preventiva i de gènere, **elaborar estudis i informes** de prevenció, detecció i solució d'aquestes formes de violència i assetjament en l'àmbit universitari.
- h) Implantar un **programa formatiu específic** per a les persones que integren la Comissió Investigadora en Reclamacions d'Assetjament (CIRA) i d'altres persones que puguin participar en la instrucció de procediments.
- i) Creació de figures o **persones de confiança o de referència**, amb la funció principal d'oferir orientació i suport en cadascun dels centres de la Universitat i en el Consell de l'Estudiantat. Aquestes persones de confiança han de comptar amb formació, sensibilització i capacitat suficient en les matèries objecte d'intervenció. Per a l'efectivitat i capacitació en la labor encomanada a aquestes persones de confiança es realitzarà un curs de formació específic i periòdic.

Les persones *de confiança o referència*, a tall de **procediment preventiu** i de detecció de possibles casos de violència o assetjament que es puguin produir a la Universitat, poden atendre les queixes, reclamacions i incidències que puguin presentar-se o formular-se. Aquestes persones de confiança o de referència derivaran la informació de què disposen a la Unitat d'Igualtat i, si escau, a l'Oficina de Prevenció o al Servei de Recursos Humans. S'establiran unes directrius que definisquen i regulen aquest procediment preventiu intern d'actuació.

- j) Promoure la implicació i contribució necessàries en la prevenció i detecció de les violències i assetjaments per part de la **representació legal de les persones empleades** a la Universitat, mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront d'aquestes, i es traslladarà informació a la Unitat d'Igualtat de les conductes o comportaments de què tinguen coneixement o que puguin propiciar-los.

- k) Establir models de compromís i d'acceptació del protocol per a terceres persones implicades en activitats acadèmiques o laborals i per a noves contractacions. En els plecs dels contractes amb empreses i entitats externes s'inclouran clàusules específiques sobre l'obligatorietat **de disposar d'un protocol** per a prevenir les conductes i agressions laborals, masclistes, d'LGTBIQ+fòbia i discriminatòries. La Universitat instarà a totes les empreses i organitzacions que treballen a les seues instal·lacions i es relacionen amb la comunitat universitària perquè les seues treballadores i treballadors reben informació i formació en matèria de violència, assetjament i discriminació.

7. EL PUNT VIOLETA-RAINBOW: ESPAI UJI D'ACOLLIDA I ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC I JURÍDIC

La Universitat Jaume I de Castelló s'ha dotat d'un Punt Violeta-Rainbow permanent al campus que ofereix informació, orientació i assessorament psicològic i jurídic en matèria d'assetjament sexual, violència masclista i diversitat afectivosexual i de gènere amb el propòsit de fer-los visibles i crear consciència sobre la necessitat de buscar solucions per a problemes socials com ara el masclisme o l'LGTBIQ+fòbia. Les seues funcions i competències són les següents:

- a) Informació i orientació per a la detecció i prevenció enfront de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o per expressió o identitat de gènere en l'àmbit de la Universitat Jaume I.
- b) Assessorament psicològic i jurídic i, si escau, derivació a serveis d'atenció especialitzats. El Punt Violeta-Rainbow compta amb la regulació d'un procediment específic intern d'actuació.
- c) Formació i sensibilització per a prevenir situacions de violència masclista o LGTBIQ+fòbiques, a més d'evitar les actituds socials discriminatòries.
- d) Tramitació del canvi de nom d'ús comú i legal per mitjà del Protocol per al canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals a la Universitat Jaume I.
- e) Promoció del voluntariat en matèria de violències i assetjaments contra les dones i igualtat efectiva de dones i homes, així com en matèria de violències o qualsevol acte de discriminació contra les persones pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+. Col·laboració amb professionals d'altres organismes o programes locals, autonòmics o nacionals amb aquestes mateixes finalitats.

8. ÒRGANS COMPETENTS D'INTERVENCIÓ I ACTUACIÓ DEL PROTOCOL

8.1. La Unitat d'Igualtat (UI)

La Unitat d'Igualtat, com a servei especialitzat en matèria d'igualtat i gènere i com a òrgan encarregat d'aplicar aquest protocol, d'implementar-lo, de fer-ne difusió i d'adoptar les mesures necessàries per a consolidar els seus objectius, té les següents funcions encomanades:

- a) Rebre les reclamacions o denúncies presentades.
- b) Organitzar i coordinar les accions i activitats realitzades des del Punt Violeta-Rainbow de la Universitat Jaume I.
- c) Assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants, i informar, si escau, sobre la pertinència de presentar denúncia davant dels tribunals de justícia o la derivació a altres serveis interns o externs.
- d) Analitzar els fets narrats en la denúncia per a determinar si són conductes susceptibles d'aplicar el protocol i, si escau, convocar la Comissió Investigadora en les Reclamacions d'Assejament (CIRA).
- e) Fer el seguiment de les possibles mesures de protecció, prevenció o disciplinàries que s'hagen adoptat.
- f) Proporcionar, en tot moment, acompanyament i suport a les persones afectades.
- g) Col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.
- h) Elaborar i publicar informes periòdics sobre el nombre d'intervencions i les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.
- i) Desenvolupar una labor de difusió entre tota la comunitat universitària del procediment i de les garanties previstes en el protocol.

La Unitat d'Igualtat ha de procurar que el personal directiu de centres, departaments, unitats, oficines i serveis de la Universitat s'encarregue de:

- a) Vetlar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjadores.
- b) Informar-se i formar-se per poder donar a conèixer el protocol i garantir els processos i els compromisos que s'hi recullen.
- c) Garantir al personal empleat i a l'estudiantat la informació sobre els seus drets, així com sobre el contingut d'aquest protocol i de tota la normativa i el règim disciplinari relacionats amb aquest.

- d) Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que puguin aplicar-se per a actuar en les situacions detectades o evitar l'aparició de nous casos.

8.2. L'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental (OPGM)

Com a servei de prevenció, l'OPGM realitza les activitats preventives amb la finalitat de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut de les empleades i empleats, amb especial atenció als riscos psicosocials, com ara les violències i assetjaments.

En matèria d'assessorament i assistència, són funcions de l'OPGM:

- a) Avaluar els factors de risc que afecten la seguretat i la salut de les persones treballadores, particularment en els supòsits de violència i assetjament.
- b) Intervenir en programes d'actuació preventiva enfront de violències i assetjaments.
- c) Determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de l'eficàcia d'aquestes en els supòsits de violència i assetjament.
- d) Informar i formar en matèria de prevenció i protecció en matèria de violències i assetjaments.
- e) Vigilar la salut de les persones treballadores en relació amb els riscos derivats del seu treball, especialment els danys derivats dels supòsits de patir violència i assetjament.
- f) Conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, portar a terme el seguiment de les possibles mesures de protecció i prevenció que s'hagen adoptat.

8.3. El Servei de Recursos Humans (SRH)

El Servei de Recursos Humans té com a funció general, en major mesura, la gestió de tot el que es relaciona amb els col·lectius de PAS i PDI de la Universitat. En definitiva, treballa per a totes les persones que formen part de l'equip humà de l'organització.

El Servei de Recursos Humans:

- a) Presideix la CIRA en els procediments per denúncies en matèria d'assetjament laboral i conductes inapropiades en l'àmbit laboral o funcionarial.
- b) Actua de conformitat amb la resolució que dicte la rectora o rector a partir dels acords i les recomanacions adoptades per la CIRA.
- c) Vetla per l'aplicació de les possibles mesures cautelars i correctores conjuntament amb la Unitat d'Igualtat.

- d) Porta a terme el seguiment, conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, de les possibles mesures disciplinàries que s'hi puguin adoptar.

8.4. Òrgan especialitzat d'intervenció: la Comissió Investigadora en Reclamacions d'Assetjament (CIRA)

Per a portar a la pràctica aquest protocol es constitueix la Comissió Investigadora en Reclamacions d'Assetjament (CIRA) de tipus laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat i expressió de gènere o discriminatori. La Universitat ha de garantir que totes les persones integrants de la CIRA acrediten formació suficient i adequada en les qüestions objecte d'aquest protocol.

8.4.1. Funcions de la CIRA

1. La CIRA és un òrgan tècnic especialitzat en matèria de violència o assetjament amb competències d'indagació i d'investigació, així com de verificació, informe i proposta, 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 de violència i assetjament considerats en aquest protocol que es presenten degudament. En aquesta investigació, la CIRA pot utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

Per a dur a terme aquesta funció, la CIRA està dotada dels recursos i competències necessaris per a vetlar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària i del procediment que se segueix en els casos d'assetjament previstos en aquest protocol.

El procediment ha de buscar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, i protegir i respectar sempre la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia o reclamació. Així mateix, ha de procurar 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 arxivament del cas; de reconducció o derivació a la unitat, oficina o servei que corresponga, o d'obertura d'expedient disciplinari. Si escau, proposarà l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal o laboral.

8.4.2. Composició de la CIRA

1. La composició de la CIRA en procediments o denúncies en què estiguen implicats membres del PAS, PDI i PI de l'UJI és la següent:

- a) La directora o director de la Unitat d'Igualtat, que la presideix en els procediments per a reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere i discriminatori.
- b) La directora o director del Servei de Recursos Humans, que la presideix en els procediments per a reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral i conductes inapropiades en l'àmbit laboral o funcional.
- c) Una delegada o delegat de prevenció (l'elecció es durà a terme per i entre les delegades i delegats de prevenció), que exerceix la secretaria.
- c) Una tècnica o tècnic superior de prevenció de riscos laborals de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental de l'UJI, designat pel Rectorat.
- d) Una experta o expert en dret laboral o en assetjament sexual o per raó de sexe, o una experta o expert en assetjament per orientació sexual i expressió i identitat de gènere i discriminatori, designat pel Rectorat, a proposta del vicerectorat competent en matèria d'igualtat.

En el cas que en la denúncia es detecten elements de tots dos tipus d'assetjament, exercirà la presidència la directora o director 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 i assetjament discriminatori, en què estiguen implicats exclusivament membres de l'estudiantat de l'UJI és la següent:

- a) La directora o director de la Unitat d'Igualtat, que la presideix.
- b) Una persona en representació de la Unitat d'Orientació (UO), o de l'Oficina d'Inserció Professional i Estadística en Pràctiques (OIPEP) en el cas que es tracte d'estudiantat en pràctiques, que exerceix la secretaria.

- c) Una persona en representació de l'estudiantat a proposta del Consell de l'Estudiantat, amb formació bàsica en igualtat i en gènere.
- d) Una persona en representació del centre o centres implicats, a proposta de la direcció dels centres.
- e) Una experta o expert en assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i expressió de gènere, o persona en qui delegue, que designarà el Rectorat, a proposta del vicerectorat competent en matèria d'igualtat.

3. En el cas que una de les persones integrants de la CIRA quedi exclosa d'intervenció per causa d'abstenció o recusació establides en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic, la rectora o rector nomenarà una altra persona que la substituisca, de conformitat amb el procediment que s'estableix en els apartats anteriors, entre les persones que formen part del mateix àmbit funcional o de representació.

4. S'ha de garantir sempre que la composició de la CIRA siga equilibrada entre dones i homes i que, en cap cas, les dones queden infrarepresentades en aquesta comissió investigadora i de verificació de supòsits de violència i assetjament.

8.4.3. Funcions de la Presidència de la CIRA

Corresponen a la presidenta o president les següents funcions:

- a) Dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions.
- b) Convocar les persones que formen part de la Comissió i, si escau, les persones a qui la Comissió haja de donar audiència.
- c) Fixar el dia, hora i lloc de les reunions, així com l'ordre del dia que es tractarà en cada reunió.
- d) Requerir l'assessorament de persones expertes, si la Comissió ho creu convenient (amb veu però sense vot).

8.4.4. Funcions de la Secretaria de la CIRA

Corresponen a la secretària o secretari les següents funcions:

- a) Enviar les convocatòries i realitzar 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) Redactar les actes de les reunions de la CIRA.
- c) Preparar la documentació que corresponga i donar suport a la Presidència en les tasques de la seua competència.

8.4.5. Funcionament de la CIRA

1. La CIRA actua sempre en ple. El quòrum de constitució de la CIRA és de la meitat més un dels membres en primera convocatòria, i de la meitat dels membres en segona convocatòria. Els acords s'adopten per majoria simple. 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 de la Comissió.

2. Per a l'aprovació de les actes, si escau, aquestes s'han de llegir en tot cas en l'acte de la reunió. El depòsit i custòdia de les actes i de la documentació que puga 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 lectura *in situ* a les dependències de la Direcció de la Unitat d'Igualtat i en presència de la secretària o secretari de la CIRA o de qualsevol altre membre d'aquesta. Les persones que componen la CIRA poden sol·licitar a la Secretaria d'aquesta comissió l'expedició del corresponent certificat en què consten els acords literals a què ha arribat la Comissió i la data d'aquests. És funció de la secretària o secretari de la CIRA visar les actes amb el vistiplau de la presidenta o president.

3. En tot el que no hi ha previst en aquest protocol és aplicable el Reglament de funcionament i organització de la Universitat Jaume I.

8.4.6. Deures de secret i discreció professional dels membres de la CIRA

Els membres de la CIRA han de guardar secret sobre tot el que han conegut, deliberat i acordat en la CIRA, amb especial referència a les dades protegides per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, molt especialment, les que afecten la intimitat de les persones.

9. PROCEDIMENT INTERN D'INTERVENCIÓ I ACTUACIÓ

9.1. Principis generals i garanties d'actuació en el procediment

Tot el procediment ha de garantir els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades

Totes les actuacions tendents a la investigació i comprovació dels fets denunciats s'han de realitzar amb la discreció necessària per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seua confiança.

Enfocament de gènere

Procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, incloent-hi les lleis, les polítiques o els programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials per tal que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat substantiva entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides).

Confidencialitat

Les persones responsables de la investigació i comprovació dels fets denunciats i les que participen en les actuacions derivades d'aquest protocol han de respectar el principi de confidencialitat i el deure de sigil. Per això, es prohibeix divulgar qualsevol tipus d'informació sobre el contingut de les denúncies de què tinguen coneixement.

Per tal de preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la denúncia, des de la Unitat d'Igualtat i la persona o persones responsables de la gestió del cas s'assignaran uns codis numèrics identificatius a la persona suposadament assetjada i a la presumptament assetjadora per a preservar la seua identitat. Les dades relatives a la salut s'han de tractar de manera específica, de manera que s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada. Qualsevol informe que se'n derive ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades relatives a la salut.

No revictimització

Sempre que siga possible, s'ha d'intentar reduir el nombre de declaracions de la persona denunciant per a evitar que la víctima torne a repetir la mateixa informació davant d'altres responsables de la tramitació del protocol, si no és estrictament necessari segons el desenvolupament del procediment.

Suport i intervenció de persones formades

Per a garantir el procediment, la Universitat compta amb la participació en la Comissió d'Investigació en Reclamacions d'Assetjament (CIRA) de persones capacitades i suficientment formades en matèria d'igualtat, gènere, prevenció i de protocols d'intervenció enfront de supòsits de violència i assetjament.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de portar a terme amb la deguda diligència i celeritat; s'han d'evitar demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i s'hi respecten les garanties. En el procediment s'informa dels terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i una resolució ràpida de la denúncia.

Imparcialitat, tracte just i contradicció

El procediment ha de garantir el dret de defensa, l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones o parts implicades. Totes les persones que intervinguen en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció enfront de possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment tenen garanties de no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació de violència o assetjament. La Universitat Jaume I sancionarà qualsevol represàlia, coacció, conducta o actitud intimidatòria contra les persones implicades durant i després del procés. Amb aquesta finalitat, la Unitat d'Igualtat, com a responsable del seguiment, pot sol·licitar tota la informació necessària per a constatar o documentar l'existència d'aquestes represàlies.

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 aquest protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni), les que formen part de la CIRA o les que actuen com a òrgans instructors en expedients disciplinaris per a matèries compreses en l'àmbit d'aquest protocol, no siguin objecte d'intimidació, amenaça, violència —sobre la seua persona o sobre els seus béns—, tracte injust o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap tipus. Qualsevol acció en aquest sentit té efectes disciplinaris d'acord amb la normativa aplicable i la seua investigació correspon, així mateix, a la CIRA; sense perjudici de l'exercici, per la persona afectada o per la mateixa Universitat, de les accions que, en depuració d'una eventual responsabilitat criminal o civil, resulten oportunes.

Deure de col·laboració

Totes les persones que siguin citades durant el transcurs d'aquest procediment han d'implicar-se i prestar la col·laboració deguda a la Unitat d'Igualtat i a la Comissió d'Investigació de Reclamacions d'Assetjament (CIRA).

Protecció de dades

El tractament de les dades que s'utilitzen en aquest procediment d'actuació enfront dels supòsits de violència i assetjament a l'UJI es regeix pel Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, general de protecció de dades (RGPD), i per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPD).

En els supòsits d'assetjament en les seues diferents modalitats, la Universitat Jaume I ha d'adoptar les mesures oportunes per a protegir les dades personals respecte de les persones implicades en el procés d'assetjament, fonamentalment de la persona assetjada i l'assetjadora.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals i, en tot cas, són dades sensibles que exigeixen una protecció reforçada (Informe AEPD 149-2019).

La Universitat ha d'informar la persona assetjada i la suposadament assetjadora sobre el tractament de dades i sobre l'exercici dels drets d'accés, rectificació, oposició i supressió.

9.2. Drets de les persones implicades

1. Són drets de les persones afectades:

- a) Ser citada i escoltada sense revictimització.
- b) Estar acompanyada per una persona de confiança o assistència de professional i intèrpret, si escau.
- c) Rebre informació de les mesures de protecció adoptades.
- d) Rebre informació de l'estat del procés i del resultat definitiu d'aquest (arxivament de les actuacions, adopció de mesures preventives o incoació d'expedient disciplinari).
- e) Rebre suport psicològic i jurídic, així com altres mesures d'acompanyament proporcionades per la Unitat d'Igualtat, fins i tot quan s'haja d'iniciar procediment judicial. L'acompanyament per part de la Universitat no implica la defensa jurídica de les persones agreujades.

2. Són drets de la persona denunciada:

- a) Estar informada de la reclamació o denúncia i ser degudament citada i escoltada.
- b) Veure respectada la presumpció d'innocència.
- c) Estar acompanyada per una persona de confiança o assistència de professional i intèrpret, si escau.
- d) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- e) Rebre notificació de la resolució definitiva del procés (arxivament de les actuacions, adopció de mesures preventives o incoació d'expedient disciplinari).
- f) Els drets inherents a la seua condició de part interessada en el cas d'incoar-se un procediment disciplinari.

9.3. Inici del procediment: persones legitimades per a presentar reclamació o denúncia

1. Es consideren legitimades, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en aquest protocol:

- a) Les persones que formen part de la comunitat universitària que es consideren víctimes d'una conducta de violència o d'assetjament prevista en aquest protocol.

- b) Les persones que formen part de la comunitat universitària que tinguen coneixement de la perpetració d'una conducta de violència o 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 a la Universitat Jaume I, sempre que acrediten, amb aquesta finalitat, el consentiment exprés i escrit de la persona presumptament víctima de la violència o assetjament.

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

2. Així mateix, la representació del personal o de l'estudiantat, així com terceres persones que hagen tingut coneixement directe o indirecte d'una de les conductes descrites en aquest protocol, han de comunicar per escrit a la Unitat d'Igualtat els comportaments o conductes que puguen propiciar situacions d'assetjament previstes en aquest protocol i de què tinga coneixement.

3. El personal amb responsabilitat jeràrquica (personal directiu) està obligat a exercir la potestat directiva i organitzativa enfront dels casos presumptes de violència o assetjament o de conductes inapropiades de què tinga indicis de poder ser comesos pel 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. Tenen efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, la tolerància d'aquestes conductes i la no comunicació, si són conegudes, de conformitat amb el que es preveu en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

9.4. Lloc i forma de presentació de la reclamació o denúncia

1. La reclamació o denúncia es pot presentar verbalment (davant de la Unitat d'Igualtat, que recollirà la informació aportada en la reclamació o denúncia), o per escrit seguint el model normalitzat (annex IV) a través de la pàgina web de l'UJI, i l'ha de signar la persona en nom seu o una persona en representació d'una organització que formule la denúncia. La denúncia es redirigirà telemàticament a la Unitat d'Igualtat. Rebuda automàticament en la Unitat d'Igualtat, aquesta li donarà curs en un termini de cinc dies hàbils i constituirà la CIRA perquè iniciï les tasques d'investigació pertinents. Així

mateix, s'admetrà la reclamació o denúncia presentada per Registre General i pels mitjans previstos en la normativa aplicable de procediment administratiu comú.

En cas que qualsevol reclamació o denúncia es dirigeixi a qualsevol altre servei, oficina o unitat acadèmica o administrativa de la Universitat, es derivarà a la Unitat d'Igualtat.

2. Si no hi ha reclamació o denúncia signada no es pot iniciar el procediment, sense perjudici de les actuacions d'acompanyament psicològic i jurídic per a la persona afectada o víctima que es proporciona des de la Unitat d'Igualtat a través del personal especialitzat del Punt Violeta-Rainbow UJI.

3. La Universitat Jaume I posarà a la disposició de la persona que interposa la denúncia, si escau, suport mèdic i psicològic, a través dels mitjans propis amb què compta la Universitat, com ara el centre sanitari i la mateixa Unitat d'Igualtat, en què la suposada víctima rebrà l'assessorament psicològic i jurídic necessari per a la interposició de la seua reclamació o denúncia.

9.5. Actuacions per a la tramitació del procediment

9.5.1. Valoració de la denúncia per la CIRA

Una vegada presentada la reclamació o denúncia i analitzats els fets que conté, es convocarà la CIRA per a emetre un informe motivat en què es determinarà:

- a) La inadmissió a tràmit de la reclamació o denúncia i la derivació, si escau, a l'oficina, unitat o servei de l'UJI corresponent, en el supòsit que la reclamació o denúncia no tinga relació amb les competències del protocol.
- b) Si es considera que hi ha indicis suficients de delicte, es traslladaran les actuacions a la rectora o rector perquè pose els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.
- c) L'inici del procediment, si els fets denunciats queden degudament compresos en aquest protocol. La CIRA acordarà iniciar el procediment, i la tramitació es realitzarà a través d'aquesta comissió.

9.5.2. Investigació dels fets: compareixences i declaracions de la persona denunciant, denunciada i testimonis

Traslladada a la CIRA la reclamació o denúncia, aquesta ha de convocar per separat la persona denunciant i la persona denunciada a una compareixença amb la finalitat de

poder aclarir els fets objecte de la reclamació o denúncia. La tramitació del procediment no serà vàlida si no s'ofereix audiència a la persona denunciada.

La persona que formula la reclamació o denúncia i la persona denunciada tenen el dret d'assistir a les seues compareixences acompanyades per una altra persona de confiança o professional que estime oportú (advocada o advocat, persona experta de referència, representació legal o sindical...). En el moment de la declaració, o en un moment posterior, poden aportar qualsevol prova o document que estimen oportú.

Si és el cas i n'hi havia, se citarà el testimoni o testimonis amb la finalitat que amb la seua declaració es puguin aclarir i comprovar els fets que es denuncien, i podran assistir igualment acompanyades per una altra persona de confiança o experta de referència si ho requereixen. En el moment de la declaració, o en un moment posterior, poden aportar qualsevol prova o document que estimen oportú.

Tota la comunitat universitària està obligada a col·laborar en la investigació i en els processos que es desenvolupen en relació amb les actuacions previstes en aquest protocol.

9.5.3. *Termini d'actuació de la CIRA*

En un termini màxim de trenta dies hàbils des de l'inici de les actuacions, la CIRA donarà per finalitzat el procediment i emetrà un informe per escrit i motivat en què, fonamentalment, es declararà acreditada l'absència o presència d'indícis de violència o assetjament en alguns dels àmbits previstos en aquest 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 convenients.

9.5.4. *Informe de la CIRA amb els acords adoptats*

L'elaboració d'aquest informe o dictamen de la CIRA sobre el cas investigat s'emetrà amb les següents propostes:

- a) Adopció d'un acord de sobreseïment o arxivament del cas.
- b) Adopció de mesures preventives i correctores, si escau.
- c) Adopció d'un acord de reconducció o derivació, segons corresponga, a un procediment davant de l'oficina, unitat o servei corresponent.
- d) Adopció d'un acord de proposta d'obertura d'expedient disciplinari.
- e) Proposta d'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

En el cas que la CIRA considere l'existència de conductes inapropiades com ara les conductes de violència psicològica aïllades o les inapropiades de naturalesa sexual no constitutives d'assetjament sexual o sexista, pot proposar al Rectorat l'adopció de les mesures oportunes preventives, si escau.

9.5.5. Comunicació informe de la CIRA al Rectorat

La CIRA elevarà el seu informe final al Rectorat i comunicarà a les parts que l'informe ha sigut lliurat al Rectorat. Així mateix, comunicarà la conclusió de la CIRA sobre l'acord adoptat i, fonamentalment, la presència o absència d'indicis de violència o assetjament, o si els fets són constitutius o no d'una conducta inapropiada.

Si el resultat de l'informe de la CIRA és que no hi ha indicis de violència o assetjament o de conductes inapropiades, com a mesura de protecció el Rectorat pot decidir, a petició de la part o parts afectades, 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 de l'estudiantat) de la persona denunciant o de la persona denunciada, sense que això supose una modificació en les seues condicions laborals o acadèmiques.

9.5.6. Resolució de la rectora o rector

Rebut l'informe final emès per la CIRA, la rectora o rector dictarà una resolució que posarà fi al procediment. La resolució pot concloure, d'acord amb la proposta de l'informe:

- a) L'arxivament de la reclamació o denúncia.
- b) La incoació d'un expedient disciplinari i l'adopció de les mesures cautelars i correctores adequades.
- c) L'adopció d'altres mesures per a protegir les víctimes.
- d) La desestimació, de forma motivada, de la proposta de l'informe de la CIRA.
- e) L'adopció de mesures preventives o altres alternatives no sancionadores.

El termini màxim per a dictar la resolució és de dos mesos comptadors des de la data de la reclamació o denúncia.

9.5.7. Notificació de la resolució de la rectora o rector

La vicerectora o vicerector amb competències en matèria d'igualtat i gènere, que pot delegar en la Direcció de la Unitat d'Igualtat, ha de comunicar a l'autoritat corresponent

les mesures acordades en la resolució segons el col·lectiu de què es tracte:

- a) En el cas que afecten l'estudiantat o el PDI: a la persona responsable del centre (degana o degà, directora o director d'escola) i, si escau, a la directora o director de departament.
- b) En el cas que afecten el PAS o proveïdors o entitats externes de l'UJI: a la vicerectora o vicerector que assumeix competències i a la Gerència.
- c) En el cas que afecte una unitat, oficina, òrgan o departament: a la persona responsable de la unitat, oficina, òrgan o departament implicat directament en la implementació o el compliment de les mesures.

Finalitzat tot el procediment, la documentació i els informes originals signats relacionats amb l'aplicació del protocol es traslladaran a la Unitat d'Igualtat perquè s'arxive i custodie.

10. OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI

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

2. El Rectorat, com a màxima autoritat universitària, és l'òrgan competent per a incoar i resoldre els procediments administratius disciplinaris que corresponguen per a investigar i depurar possibles responsabilitats disciplinàries, quan hi haja indicis de les conductes descrites en aquest protocol.

3. El procediment disciplinari s'ha de substanciar d'acord amb la normativa aplicable en funció de la condició de personal docent i investigador, personal investigador, personal d'administració i serveis o estudiantat. En aquest últim cas s'ha de tenir en compte especialment el Reglament de convivència de la Universitat Jaume I.

4. Una vegada nomenat l'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.

5. Les situacions de violència i 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, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. Les conductes inapropiades són, així mateix, tractades d'acord amb el que es preveu en aquest protocol.

6. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari es desprenga que el fet pot ser constitutiu de delicte, se suspendrà la tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. No poden sancionar-se els fets que hagen sigut sancionats penalment o administrativament en els casos en què s'aprecie identitat del subjecte, fet i fonament.

7. En la substanciació de les reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral, sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere i assetjament discriminatori, el Rectorat ha de vetlar perquè el nomenament de la instructora o instructor de l'expedient disciplinari recaiga en una persona amb coneixements tècnics acreditats amb els tipus d'assetjament assenyalats.

11. MESURES CAUTELARS

Una vegada iniciat el procediment, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que puga infligir-se a la víctima, i atesa la protecció dels drets d'aquesta, l'òrgan actuant (la CIRA o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari) en qualsevol moment pot proposar al Rectorat l'adopció de mesures cautelars, que poden incloure la reordenació del temps de treball o permís, o el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat de la persona demandant o denunciant. Aquestes mesures s'han de modular, a criteri de l'òrgan actuant, en funció dels drets que s'han de salvaguardar i la intensitat del risc existent.

No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquen una vulneració dels seus drets. L'adopció d'aquestes mesures s'ha de realitzar de manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol.

S'ha de situar la persona assetjada o víctima de violència al centre d'atenció per a garantir una protecció integral d'assistència, recuperació i reparació adequada, i evitar la revictimització. Les mesures cautelars han de tenir la durada imprescindible per a aconseguir la seua finalitat i han de finalitzar una vegada completat i tancat de manera definitiva el procediment.

12. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

Una vegada aprovat el protocol, es difondrà entre la comunitat universitària amb la publicació en la pàgina web de la Universitat i en els mitjans de comunicació disponibles, de manera que tota la Universitat i les entitats externes el coneguen. Així mateix, s'elaborarà una guia que oriente 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.

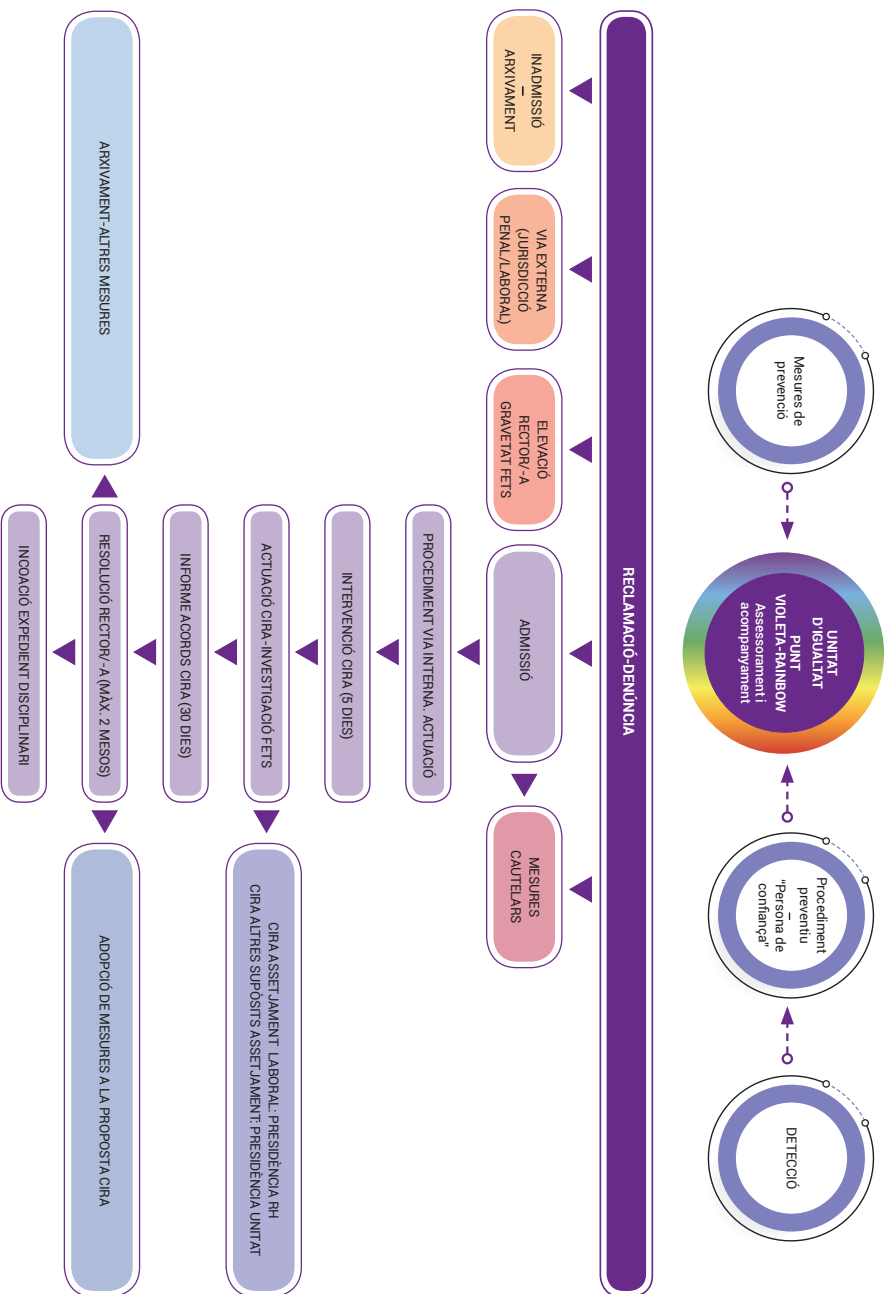
13. REVISIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol pot revisar-se a proposta de la CIRA, la Unitat d'Igualtat, el Comitè de Seguretat i Salut, la Mesa Negociadora, la Secretaria General o qualsevol dels vicerectorats amb competències en la matèria objecte d'aquest.

Anualment, la Unitat d'Igualtat enviarà un informe al vicerectorat competent en matèria d'igualtat sobre l'activitat desenvolupada. En l'informe s'ha de reflectir el volum de casos registrats, la naturalesa d'aquests, les mesures adoptades, i s'hi ha de proposar mesures d'actualització i millora del protocol. En tot cas, es fixa un termini mínim de revisió del protocol, cada tres anys, sense perjudici que l'aprovació d'un nou Pla d'Igualtat a la Universitat Jaume I pugui comportar la revisió del protocol.

14. ESQUEMA DEL PROCEDIMENT

PROCEDIMENT DEL PROTOCOL



DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els procediments per assetjament iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest protocol es regeixen per la normativa anteriorment vigent.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogat el Protocol en els supòsits d'assetjament de la Universitat Jaume I, aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 4/2020, de 24 d'abril de 2020.

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR

Aquest protocol entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de la Universitat Jaume I*.

ANNEX I. RELACIÓ NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES I ACTITUDS EMMARCADES EN ELS CONCEPTES D'ASSETJAMENT LABORAL, EN EL SENTIT DE L'APARTAT 5 (DEFINICIONS) AMB LA FINALITAT DE L'APLICACIÓ D'AQUEST PROTOCOL.

1. Assetjament a través de 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.
- Actuacions de represàlia enfront de treballadores o treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes.
- Assignar a una persona tasques molt per davall de les seues capacitats.

2. Assetjament a través de les relacions socials

- Deixar una persona incomunicada de forma continuada sense cap causa que ho justifique.
- Impedir les relacions personals amb altres companyes i companys 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, escridassar o menysprear a una treballadora o treballador.
- Reprendre una persona reiteradament davant d'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 o 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 a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol.

Així mateix, de conformitat amb la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat efectiva de tracte i la no-discriminació, s'amplien les causes de discriminació. Poden considerar-se motius de discriminació, entre d'altres, els següents: naixement, nacionalitat, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5. Amenaces de violència física

6. No tenen la consideració d'assetjament laboral, a l'efecte d'aquest 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 existents.
- 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 de les i dels superiors.
- La incorrecta organització del treball.
- La falta de comunicació.

Aquestes situacions, malgrat que no són 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 D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, ASSETJAMENT PER EXPRESSIÓ O IDENTITAT DE GÈNERE I VIOLÈNCIA DIGITAL I CIBERASSETJAMENT INCLOSOS EN L'APARTAT 5 (DEFINICIONS) D'AQUEST PROTOCOL

1. Assetjament sexual

Les següents conductes, entre d'altres, i amb caràcter general, poden constituir assetjament sexual:

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari, com ara tocaments, fregaments, colps 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.

Xantatge sexual, també conegut com a *assetjament sexual* o *quid pro quo*. La persona assetjadora ha d'ocupar un lloc superior jeràrquic o les seues decisions poden tenir efectes sobre l'ocupació o les condicions de treball o estudi de la persona assetjada. Entre d'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.

Assetjament sexual ambiental, la seua característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu i humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball. Poden ser subjectes actius els companys de treball o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'organització. Com a exemple d'aquest tipus de conductes es poden citar els comentaris, insinuacions, bromes i acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes amb contingut sexual, etc.

A tall d'exemple (sense afany d'exhaustivitat) es considera que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Assetjament sexual verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grossers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per a concretar cites compromeses o per a participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

Assetjament sexual no verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviats per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Assetjament sexual físic

- Acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos.

2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe es relaciona amb el sexe d'una persona. Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir els atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora pel fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seua maternitat.

- D'una treballadora o treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- D'una treballadora que es ridiculitza, menysprea les seues capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó del seu sexe o s'ignoren les seues aportacions, comentaris o accions per raó del seu sexe.

Són exemples d'aquesta mena d'assetjament 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 a soles 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 tall 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 per raó de la seua orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat 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 no corresponents al gènere amb què s'identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives pel fet d'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. Violència digital i ciberassetjament

Els supòsits de ciberviolència i assetjament digital amb caràcter general són amplíssims. És difícil elaborar una llista tancada i definitiva de totes les conductes de violència digital que es produeixen. A més, el desenvolupament mateix de les TRIC,

tan avançat i ràpid, comporta necessàriament que a cada poc temps els assetjadors troben noves maneres d'intimidar i assetjar a través de la xarxa.

Entre les pràctiques més comunes o freqüents podem esmentar-ne les següents:

Difondre en Internet imatges de contingut sexual o dades íntimes de la víctima

Normalment, consisteix a penjar en Internet una imatge compromesa —real o manipulada— o dades delicades i íntimes que poden perjudicar o avergonyir la víctima i donar-les a conèixer en el seu entorn de relacions personals o professionals.

Una modalitat molt utilitzada i freqüent de sèxting o de difusió d'imatges íntimes sense consentiment de la víctima es coneix com a pornovenjança (*revenge porn*) o venjança sentimental, i consisteix en la publicació de fotografies o vídeos íntims o sexuals de l'exparella (o tercers) una vegada acabada la relació sentimental.

D'altra banda, les fotografies o vídeos (de contingut íntim o sexual) poden constituir un element per a extorquir o fer xantatge a la persona protagonista d'aquestes imatges. Són els denominats casos de *sextorsió*.

Ridiculitzar o estigmatitzar la víctima en espais web

Una altra pràctica il·lícita freqüent consisteix a donar d'alta a la víctima en un lloc o espai web d'Internet on pot estigmatitzar-se i ridiculitzar la víctima com a persona. Es tracta de supòsits típics de ciberassetjament sexual o sexista, perquè es ridiculitza, a vegades, pel simple fet de ser dona, per les seues qualitats físiques, així com per estereotips de gènere. Pot servir com a exemple un web en què es trien determinades qualitats de la persona (per la seua intel·ligència, atractiu, aspecte físic, etc.), i es presenta la possibilitat de carregar-la del màxim nombre de vots o punts per part dels qui visiten aquest espai web. També rep el nom de *web apallisador*, és a dir, una pàgina web creada a propòsit per a agredir a la víctima, menysprear-la de manera pública i amb el clar objectiu de ridiculitzar-la. D'aquesta forma i des d'aquest espai en Internet s'anima els participants que hi accedeixen a assetjar i intimidar la víctima.

Crear un perfil fals en nom de la víctima amb demandes sexuals

Amb demandes d'aquesta mena o en què aquesta comparteix intimitats, realitza ofertes sexuals explícites, etc., així com el fet de crear una pàgina falsa de contactes o posar anuncis en pàgines web de contactes. Amb l'entrada en vigor de la LO 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, apareix un nou delictes d'utilització d'imatge aliena sense consentiment per a perfil en xarxes socials, anuncis, o qualsevol mitjà

de difusió pública per a ocasionar a aquesta una situació d'assetjament, fustigació o humiliació (article 172 *ter* 5 CP).

Usurpar la identitat de la víctima i —en nom seu i des de l'anonimat— fer comentaris ofensius

El comportament suposa usurpar la identitat de la víctima i, en nom seu i des de l'anonimat, fer comentaris ofensius o participacions inoportunes en xats, xarxes o altres plataformes digitals, de tal manera que desperte reaccions adverses cap a qui en veritat és la víctima. La identitat de la víctima en aquests casos queda totalment en dubte. La persona ciberassetjadora emet opinions o comentaris en la xarxa en nom de la víctima amb la finalitat d'insultar o desprestigiar. Es denomina *fraping* quan l'assetjador utilitza els comptes de xarxes socials d'una altra persona per a publicar contingut inapropiat amb el seu nom, com ara quan es publiquen insults racials o homofòbics en el perfil d'una altra persona per a arruïnar la seua imatge o reputació personal.

Accedir als dispositius tecnològics de la víctima

Es tracta d'una intrusió en l'ordinador personal o de treball de la víctima o qualsevol altre dispositiu informàtic (tauleta, mòbil, disc dur...) i s'assalten tots els seus missatges i documents i informació en general de qui té la propietat. En definitiva, accedir als seus arxius i penjar en la xarxa els seus documents i fotos privades. Aquesta potser és la figura més pròxima al denominat *hacking*. En conjunt, aquesta figura pot encabir el robatori de fotos, vídeos, àudios, dades personals, contrasenyes, arxius, contactes de l'entorn de la víctima i dels seus familiars, etcètera.

Accions de pressió per a actuar d'acord amb les sol·licituds de l'assetjador digital

Es tracta d'accions de pressió permanent a través de NTIC per a actuar seguint les sol·licituds de la persona agressora —company/a, cap, client/a, tercera persona aliena a l'organització productiva, etcètera—. A tall d'exemple, l'enviament de missatges en què es demana insistentment mantenir una relació o pressions per a realitzar actes de naturalesa sexual a canvi d'obtenir un determinat lloc de treball o millora laboral.

Assetjar a través de telefonades silencioses, o amb amenaces, insults, amb expressions intimidatòries, penjant repetidament la comunicació quan contesten, telefonar en hores inoportunes o intempestives, com ara telefonar a altes hores de la matinada.

Les àmplies possibilitats que brinda l'actual telefonia mòbil han sabut ser emprades perversament pels ciberassetjadors. La més tradicional són les telefonades ocultes realitzades en horaris inoportuns. Poden abraçar des de telefonades silencioses fins a amenaces greus que inclouen insults, crits o missatges intimidatoris.

Fer en xarxes socials comentaris ofensius, opinions i declaracions insultants o amenaçadores

Es tracta d'una de les pràctiques més comunes en la xarxa i ha suposat nombrosos pronunciaments judicials. Consisteix, fonamentalment, a enviar missatges ofensius i atiadors a través de correu electrònic, SMS, Twitter, WhatsApp, xarxes socials o espais d'Internet, en general, que utilitza habitualment la víctima i companys de treball i fins i tot terceres persones alienes a l'empresa o organització.

Sol tractar-se d'una conducta repetida de fustigació o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grossers i insultants i ciberpersecució. S'hi inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona tema per la seua seguretat.

Una llista no tancada, a tall de catàleg, amb algunes de les actituds o conductes d'aquests tipus de ciberviolència, en les seues diferents modalitats, pot incloure:

- Amenaces, comentaris, insults o agressions verbals, de manera reiterada a través d'Internet (webs, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs...).
- Enviament de qualsevol contingut no desitjat que es considere ofensiu, humiliant, degradant o intimidant amb amenaces i discursos d'odi en xarxes.
- Entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre aquesta, amb manipulació i usurpació de la seua identitat, fent-se passar per aquesta persona en diferents llocs de la xarxa.
- Publicar en fòrums d'Internet i xarxes socials missatges provocatius, ofensius o fora de lloc, sexistes amb insults basats en el gènere amb la finalitat de boicotejar alguna cosa o a algú (troleig).
- Distribuir o publicar en Internet fotos o vídeos (normalment de caràcter íntim o de contingut sexual) sense el consentiment de la persona afectada o amb l'objectiu de fer-li xantatge o extorquir-la (sextorsió).
- Difusió d'imatges falses i recepció de contingut sexual explícit no requerit.

- Donar d'alta en un espai web a una persona amb l'objectiu d'estigmatitzar o ridiculitzar-la.
- Creació de grups en xarxes socials o en fòrums dedicats exclusivament a atacar una persona.
- Usurpació de credencials, contrasenyes, comptes, fotografies o altres documents privats.
- Revelació de dades (*doxing*) consistent a buscar, recopilar i compartir públicament informació d'identificació personal que inclou dades personals i sensibles com ara domicili, fotografies, noms de la víctima i familiars.
- Llançament de rumors difamatoris i falsos que puguin danyar la imatge d'una persona o amb la finalitat d'atacar-la.
- Enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment de les víctimes per diversos mitjans o mitjançant programari espia (voyeurisme o espionatge digital) o espiar el mòbil o qualsevol dispositiu d'altres persones, remissió de virus informàtics...
- Distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant un anunci en un web o crear un perfil fals per a realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Enviament de correus electrònics, de missatgeria instantània o de fotografies d'una persona alterades digitalment.
- Controlar tota l'activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d'Internet.
- Prohibir a la víctima la utilització de diferents xarxes socials o eines cibernètiques o la publicació de determinats continguts en Internet.
- Assetjar i incomodar la víctima, perseguir-la a través de tots els llocs web o d'Internet que visita o freqüenta.
- Fer comentaris ofensius de manera pública contra el sexe de la víctima o contra una persona o col·lectiu en particular.

ANNEX III. MARC NORMATIU APLICABLE DE REFERÈNCIA

Des d'un punt de vista normatiu, són múltiples les referències que proporcionen fonament jurídic a la necessitat de protegir les persones enfront de situacions de violència i assetjament.

1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL

- Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides (1948).
- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979).
- Estratègies progressives de Nairobi per al progrés de les dones (1985).
- Recomanació general núm. 19 sobre violència contra les dones (1992).
- Resolució de 1985, sobre igualtat d'oportunitats i igualtat de tractament per a l'home i la dona en l'ocupació.
- Resolució de 1991 relativa a l'acció de l'OIT per a les dones treballadores.
- Conveni núm. 111 sobre discriminació, ocupació i ocupació (1958).
- Conveni d'Istanbul, d'11 de maig de 2011, sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.
- Conveni núm. 190, sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019).
- Recomanació núm. 206, sobre eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019).

2. MARC NORMATIU EUROPEU

- Informe Rubenstein (1987): «La dignitat de la dona en el treball. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual en els estats membres de les Comunitats Europees».
- Resolució de 29 de maig de 1990, sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.
- Recomanació 92/131/CE (1991), de 27 de novembre (annex codi de conducta).
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual.
- Directiva 2006/54/CEE de 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones en l'ocupació o l'ocupació (refosa).

- Directiva 2011/99/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, sobre l'ordre europea de protecció.
- Directiva 2011/36/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra el tràfic d'éssers humans i a la protecció de les víctimes i per la qual se substitueix la Decisió marc 2002/629/JAI del Consell.
- Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012 per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la Decisió marc 2001/220/JAI del Consell.
- Directiva 76/207/CEE (modificada), Directiva 2002/73/CE i Directiva 2006/54/CE (refosa). Pas d'una actitud passiva (prohibició) a una d'activa (prevenció).
- Constitució europea (Carta dels Drets Fonamentals).
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, de 26 abril de 2007.

3. MARC NORMATIU ESPANYOL

- Constitució espanyola de 1978. Articles 9.2, 14, 18.1 i 35.1.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

- 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.
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- Reial decret legislatiu 5/2010, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.
- Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seua inclusió social.
- Llei 33/2011, general de salut pública.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Criteri tècnic de la ITSS 69/2009.
- Criteri tècnic de la ITSS 104/2021, sobre actuació en riscos psicosocials.
- Pacte d'estat contra la violència de gènere (2017) i mesures (2019).

4. MARC NORMATIU AUTONÒMIC (COMUNITAT VALENCIANA)

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, d'igualtat entre dones i homes de la Comunitat Valenciana.
- Llei 7/2012, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.

- Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desplegament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desplegament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana.
- Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista (2022).
- I Estratègia Valenciana contra les Violències Sexuals.

5. MARC NORMATIU DE LA UNIVERSITAT JAUME I

- Decret 95/2021, de 9 de juliol, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Jaume I.
- Acord del Consell de Govern de la Universitat Jaume I, de 22 d'abril de 2010, pel qual s'aprova la creació de la Unitat d'Igualtat.
- III Pla d'Igualtat UJI (2021-2025).

ANNEX IV. MODEL DE SOL·LICITUD (SP) DE RECLAMACIÓ/DENÚNCIA ENFRONT D'UNA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT

UNIVERSITAT

de lleida

IGLU@

registre virtual

Imprimir

Tancar

Sol·licitud de reclamació / denúncia davant d'una situació d'assetjament

Sol·licitant	
Data de la sol·licitud	
Vinculació (*)	

Dades de la persona que presenta la denúncia / Datos de la persona que presenta la denuncia

Adreça electrònica / Correo electrónico (*)

Telèfon / Teléfono (*)

Circumstàncies que motiven la comunicació / Circunstancias que motivan la comunicación

Ser víctima / Ser víctima

☐

Ser testigo / Ser testigo

☐

Ser superior jeràrquic de la víctima o del agressor/a

☐

Altres (indiqueu) / Otras (indique)

☐

EXPOSE / EXPONGO: (*)

Guardar las dadas

Finalizar la sol·licitud

1

2