



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

**PROTOCOL PER A LA DETECCIÓ, PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS
D'ASSETJAMENT LABORAL, ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE
GÈNERE A LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ**

Aprovat pel Consell de Govern en sessió núm. 10/2017 de 26 d'octubre

PREÀMBUL

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

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

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

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

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

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

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

Quart Així mateix, la Universitat Jaume I considera intolerables les conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual i expressió i identitat de gènere, tal com s'especifica en els principis de Yogyakarta (2007), en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2010) i en la recentment aprovada Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a

l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

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

Sisè. La Universitat Jaume I sancionarà les conductes i actituds de violència, i, amb especial contundència —pel que, a més a més, suposa de discriminatori— la violència sobre les dones. L'assetjament, en qualsevol de les seues manifestacions, serà sancionat.

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

Vuitè. La Universitat Jaume I, a més, i adoptant una actitud proactiva, dissenya estratègies que han d'incloure elements de prevenció i gestió que tendisquen a erradicar aquestes conductes o, si escau, a reduir-ne la freqüència i gravetat.

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

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

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS COMUNES

Article 1. Objecte del present Protocol

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

- a) Prevenir i evitar que es produïsquen situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere. La prevenció es durà a terme principalment a través de la formació i informació a totes les persones que formen la comunitat universitària.
- b) Si, a pesar de les mesures preventives, es produïra una de les situacions incloses en aquest Protocol, aquest estableix les mesures necessàries per a identificar-la; investigar-la; emetre un informe, i proposar una via de solució, minimitzant les seues conseqüències en l'entorn

acadèmic, i garantir en tot cas la protecció dels drets de la víctima.

Article 2. Àmbit d'aplicació

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

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

Article 3. Lliure exercici del dret a la tutela judicial

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

Article 4. Definicions

1. *Assetjament*: S'entén per assetjament en sentit ampli, tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual i de gènere d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (Article 28 Llei 62/2003).

2. *Assetjament laboral*: l'exposició a conductes de violència psicològica intenses dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquelles des d'una posició de poder —no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics—, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. La dita violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposant tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut (Llei orgànica 5/2010).

Un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives d'assetjament laboral, així com un altre llistat de conductes que no ho són, pot trobar-se en l'annex I.

3. *Assetjament sexual*: és qualsevol comportament, verbal o físic de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca 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).

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

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

6. *Assetjament per expressió o identitat de gènere*: qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat 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).

Un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per expressió o identitat de gènere, així com un altre llistat de conductes que no ho són, poden trobar-se en l'annex II del present protocol.

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

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

9. *Ciberassetjament*: aquesta conducta es defineix com a assetjament entre iguals en l'entorn de les tecnologies de la informació i de la comunicació, a partir d'ara TIC, i inclou actuacions de xantatge, vexacions, i insults entre membres de la comunitat universitària. Suposa difusió d'informació lesiva o difamatòria en format electrònic.

Un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives de ciberassetjament així com un altre llistat de conductes que no ho són pot trobar-se en l'annex II.

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

Article 5. Tipificació

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

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

3. Es considerarà denúncia falsa aquella que la Comissió estime clarament difamatòria i/o malintencionada, amb l'existència de dades aportades i testificats manifestament falsos. La denúncia falsa per qualsevol dels assetjaments a què s'ha fet referència, podrà ser objecte, d'acord amb la normativa vigent, de les oportunes accions disciplinàries i, per descomptat, també, civils i penals que

assistisquen la persona falsament denunciada.

Article 6. Inici del procediment de reclamació o denúncia

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

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

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

2. La reclamació o denúncia s'ha de fer per escrit en tot cas, d'acord amb el formulari que s'inclou com a annex III, i l'ha de firmar la persona o organització que la formula.

3. La comunicació ha de dirigir-se al Rectorat. La presentació de la reclamació o denúncia s'ha de fer necessàriament a través d'algun dels mitjans previstos en l'article 16 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

4. El rector o rectora traslladarà la reclamació rebuda a la comissió pertinent, en un termini màxim de cinc dies hàbils, perquè iniciï les tasques d'investigació pertinents sobre els fets al·legats.

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

Article 7. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies

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

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

3. El personal amb responsabilitat jeràrquica (comandaments i personal directiu) està obligat a exercir la seua potestat directiva i organitzativa davant dels possibles casos d'assetjament o de «conductes inapropiades» que cometa el personal davall la seua direcció o puguen afectar els seus equips; així mateix, està obligat a informar per escrit els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament o de «conductes inapropiades» que tinguen lloc en l'àmbit de la seua direcció. Tindran efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, tant la tolerància d'aquestes conductes com la no comunicació, si foren conegudes.

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

Article 8. Respecte als drets de les parts

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

Article 9. La Comissió Investigadora en Reclamacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere (CIRA)

1. Per a portar a la pràctica el present Protocol, es constitueix la Comissió Investigadora en Reclamacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere (CIRA).

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

Article 10. Composició i funcionament de la CIRA

1. La CIRA és un òrgan permanent, que estarà formada per:

- Un delegat o delegada de Prevenció (la seua elecció es farà per i entre els mateixos delegats i delegades de Prevenció).
- La Direcció de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o tècnica superior de Prevenció de Riscos Laborals de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, designat pel Rectorat o persona en qui delegue.
- La Direcció del Servei de Recursos Humans.

2. La Direcció del Servei de Recursos Humans exercirà la presidència de la CIRA en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral. La Direcció de la Unitat d'Igualtat exercirà la presidència de la CIRA en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i

identitat i expressió de gènere. En el cas que en la denúncia es detecten elements d'ambdós tipus d'assetjament, la presidència l'exercirà la Direcció de la Unitat d'Igualtat.

3. Corresponen a la Presidència les funcions següents:

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

4. El delegat o delegada de Prevenció present en la CIRA exercirà les funcions pròpies de la Secretaria, i actuarà com a fedatari de totes les actuacions d'aquesta comissió. Corresponen a la Secretaria les funcions enumerades a continuació:

- L'enviament de les convocatòries i la realització d'altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen la CIRA i, si escau, a les persones a qui la Comissió haja de donar audiència.
- La redacció de les actes de les reunions de la CIRA.
- Preparar la documentació que corresponga.

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

6. En el cas que la situació d'assetjament es produïska entre l'alumnat de l'UJI, la CIRA es constituirà de la manera següent:

- La Direcció de la Unitat d'Igualtat.
- Una persona en representació de la Unitat de Diversitat i Discapacitat de l'USE (Unitat de Suport Educatiu).
- Una persona a proposta del Consell de l'Estudiantat.
- Una persona en representació del centre o centres implicats, a proposta de la direcció dels centres.

La Direcció de la CIRA, en aquest tipus de reclamació, l'exercirà la Direcció de la Unitat d'Igualtat i la secretària de la Unitat de Diversitat i Discapacitat de l'USE; el seu funcionament serà semblant a l'indicat en els punts 3 i 4 del present article.

7. En el cas que la situació d'assetjament es produïska per motius d'orientació sexual o identitat de gènere en qualsevol de les situacions anteriorment assenyalades, punt 1 i 6, s'inclourà en la CIRA una persona experta en la matèria.

8. Totes les persones integrants de la CIRA, en les seues dues modalitats, seran nomenades pel Rectorat. La composició de la CIRA ha de ser paritària.
9. Les actes, per a la seua aprovació, si escau, s'han de llegir en tot cas en l'acte de la reunió, i no es poden enviar o transmetre a les persones que componen la CIRA per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-les a disposició d'aquelles mitjançant cap suport que permeta o facilite la divulgació general del contingut.
10. El dipòsit 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 seua lectura, in situ, en les dependències de la Direcció de la Unitat d'Igualtat i en presència de la Secretaria de la CIRA o de qualsevol altre membre d'aquesta. Les persones que componen la CIRA poden sol·licitar de la Secretaria d'aquesta comissió l'expedició del corresponent testimoni escrit en què consten els acords literals a què ha arribat la Comissió i la data d'aquests. Les actes les ha de firmar qui exercisca la Secretaria de la CIRA, amb el vistiplau de la Presidència.
11. La CIRA actua sempre en ple. El quòrum de constitució de la CIRA és de la meitat més un dels seus membres en primera convocatòria, i de la meitat dels seus membres, en segona convocatòria. Els acords en el si de la CIRA s'aproven per majoria simple. El vot és secret. Les persones que componen la CIRA poden, si ho desitgen i després de la votació corresponent, manifestar i motivar el sentit del seu vot davant de la Comissió.
12. En tot allò no previst en el present Protocol, serà aplicable el Reglament de Funcionament i Organització de la Universitat Jaume I, aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 8, de 20 de juliol de 2017.

Article 11. Funcions

1. La CIRA és un òrgan tècnic i especialitzat, amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta, en matèria d'assetjament incloses en aquest Protocol. La CIRA no és un òrgan instructor ni desplega competències disciplinàries.
2. Les funcions de la CIRA són les següents:
 - a) Investigació dels fets manifestats en les reclamacions i denúncies en matèria d'assetjament considerada en aquest Protocol que siguen presentades. En aquesta investigació, la CIRA podrà utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

Per a dur a terme aquesta funció, la CIRA ha d'estar dotada dels recursos i competències necessàries per a vetlar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària i del procediment que s'ha de seguir 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, protegint i respectant sempre la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia o reclamació. Així mateix, procurarà la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'aquesta situació i proposarà les mesures preventives i organitzatives que considere oportunes.

- b) Elaboració d'un informe o dictamen sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reconducció, segons corresponga, del contenciós a un procediment de mediació davant de la

Sindicatura de Greuges, d'obertura d'expedient disciplinari i/o, si escau, proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la Jurisdicció Penal.

Article 12. Deures de secret i discreció professional

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

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

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

Article 13. Del procediment davant de la CIRA

1. Una vegada que s'ha traslladat a la CIRA la reclamació o denúncia, aquesta convocarà per separat a la persona denunciant i a la persona denunciada a una compareixença preliminar.

2. Amb el resultat d'aquestes compareixences es valorarà la possibilitat i conveniència d'una mediació prèvia per la Sindicatura de Greuges. En aquest cas, i comptant amb la conformitat de la persona denunciant, la CIRA remetrà a la Sindicatura l'escrit de denúncia, així com còpia de les actes corresponents a les compareixences prèvies. L'actuació de la Sindicatura de Greuges en aquest tràmit de mediació prèvia no podrà excedir els 12 dies hàbils, comptats des de l'endemà la recepció de la documentació entregada per la CIRA. Si el tràmit de mediació prèvia davant de la Sindicatura de Greuges conclou amb acord, acabarà el procediment i la CIRA cessarà en les seues actuacions.

3. Si el tràmit de mediació prèvia concloguera sense acord, la Sindicatura de Greuges comunicarà per escrit a la CIRA el resultat de la mediació i es reprendrà el còmput del termini establert per a les actuacions de la CIRA. La CIRA realitzarà totes les actuacions que considere pertinents per a l'adequada valoració tècnica dels fets i circumstàncies al·legades.

4. La persona que formula la reclamació o denúncia i la persona denunciada tenen la possibilitat de fer-se representar, assistir o acompanyar per una altra persona.

5. En un termini màxim de trenta dies hàbils des de l'inici de les seues actuacions, la CIRA donarà per finalitzat el procediment, i emetrà un informe per escrit i motivat en el qual es declararà acreditada l'absència o presència d'indis de assetjament en alguns dels àmbits previstos en el present protocol. El contingut de l'informe i la proposta han de ser objecte d'acord per part dels membres de la CIRA, que podran formular, si escau, els vots particulars que consideren.

6. En el cas que la CIRA considere l'existència de conductes inapropiades com són les conductes

de violència psicològica aïllades, proposarà al Rectorat l'adopció de les mesures oportunes, tant disciplinàries com preventives si escau.

7. A fi de no interferir amb les actuacions que en altres instàncies es pogueren derivar de l'informe de la CIRA, quan aquesta trobe indicis suficients de l'existència d'assetjament o conductes inadequades i tenint en compte que la seua funció no és probatòria, emetrà un informe el Rectorat i, amb això, cessaran les seues actuacions.

8. La CIRA elevarà el seu informe final al Rectorat i comunicarà a les parts que el dit informe ha sigut entregat al Rectorat i també la conclusió de la comissió sobre la presència o absència d'indicis d'assetjament.

Article 14. Mesures accessòries

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

Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari

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

2. El procediment disciplinari s'ha de substanciar d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició d'estudiantat, personal d'administració o serveis (PAS) o personal docent i investigador (PDI) de la persona denunciada.

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

Article 16. Mesures cautelars

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

No es podran adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les

persones interessades o que impliquen una vulneració dels seus drets.

Article 17. Protecció i garantia d'indemnitat

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

CAPÍTOL II

DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES APLICABLES A LES RECLAMACIONS O DENÚNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT LABORAL

Article 18. Prevenció

La Universitat Jaume I dissenyarà i aplicarà les estratègies necessàries per a divulgar el present Protocol i fer-lo accessible a les persones incloses dins del seu àmbit d'aplicació i inclourà en els plans de formació del PDI, del PAS continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions d'assetjament.

Així mateix, l'UJI ha de contemplar l'assetjament laboral dins dels seus plans d'avaluació de riscos laborals.

Article 19. Especialització *ratione materiae*

En la substanciació de les reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral, el Rectorat ha de procurar que el nomenament de l'instructor o instructora de l'expedient disciplinari recaiga en una persona amb coneixement tècnic acreditat en matèria d'assetjament laboral.

CAPÍTOL III

DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES APLICABLES A LES RECLAMACIONS O DENÚNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Article 20. Prevenció

La Universitat Jaume I, a través de la Unitat d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per a informar, educar i capacitar en matèria de prevenció de les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere al PDI, al PAS i a l'alumnat, i realitzar el corresponent seguiment i avaluació, amb l'objectiu, no sols de prevenir les mencionades conductes, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària.

Article 21. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere

1. La Universitat Jaume I desplegarà les següents accions d'informació, dirigides al PDI, PAS i alumnat:

-Difusió de la Guia de Recursos Universitaris contra situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, on s'inclouen els instruments orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i d'assetjament, així com les instàncies davant de les quals s'han de presentar les corresponents reclamacions.

-Desenvolupament de campanyes informatives periòdiques, dirigides al PDI, PAS i alumnat. La periodicitat mínima ha de ser de dos anys.

2. La Universitat Jaume I inclourà en els plans de formació del PDI, del PAS i de l'alumnat continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions. S'oferiran seminaris i cursos en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament sexual i sexista, per orientació sexual o identitat i expressió de gènere especialment dirigits a persones amb responsabilitats i amb gent a càrrec seu, amb l'objectiu principal d'ajudar-los a identificar situacions d'assetjament i aquells factors que puguen generar reclamacions per assetjament, així com a canalitzar adequadament les possibles queixes en aquesta matèria en els seus equips de treball. Així mateix, i per a l'alumnat, la Universitat Jaume I ha de definir, anualment, programes formatius en aquesta matèria a través de les activitats extraacadèmiques, amb reconeixement de crèdits.

Article 22. Especialització *ratione materiae*

En la substanciació de les reclamacions i/o denúncies en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, el Rectorat ha de procurar que el nomenament d'instructor o instructora de l'expedient disciplinari recaiga en una persona amb coneixements tècnics acreditats en estudis de gènere i/o diversitat sexual.

Article 23. Inversió de la càrrega de la prova

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

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

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

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

Disposició addicional primera. Difusió i informació

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

Disposició addicional segona. Formació

Es facilitarà formació en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament a totes les persones que formen part de la comunitat universitària i en especial a aquelles amb responsabilitats jeràrquiques en l'àmbit docent, investigador o administratiu, per a la millor detecció d'aquests supòsits en els seus equips de treball.

Disposició addicional tercera. Revisió

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

Disposició derogatòria.

Queda derogat el Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral,

assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló, aprovat pel Consell de Govern el 28 de juliol de 2011 i modificat el 29 de gener de 2014.

Disposició final única. Entrada en vigor

El present Protocol entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el BOUJI.

ANNEX I. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'«assetjament laboral», en el sentit de l'article 4, apartat 2, a fi de l'aplicació del present Protocol:

1. Atacs amb mesures organitzatives:

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

2. Atacs a les relacions socials

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

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

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

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

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

5. Amenaces de violència física

6. No tindran la consideració d'assetjament laboral, als efectes del present Protocol:

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

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

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

1. Assetjament sexual

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

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari com ara tocaments, fregaments, 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 dirigit directament a una persona.

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

- 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 a certs requeriments sexuals.

2. Assetjament per raó de sexe

Constitueixen alguns exemples d'aquest, els següents:

A) Assetjament sexista verbal

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar una persona a 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 als quals té dret una persona, de forma 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.

A) 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.

A) Assetjament sexista físic

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

3. Assetjament per orientació sexual

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

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

4. Assetjament per expressió o identitat de gènere

Exemples de conductes:

- Negar-se a anomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifica.
- Expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació a expressió o identitat de gènere.

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

5. Ciberassetjament

Característiques:

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



UNITAT D'IGUALTAT

Annex III
Anexo III

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

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

Nom i cognoms / Nombre y apellidos	DNI / DNI	Edat / Edad
.....		
Vinculació amb l'UJI / Vinculación con la UJI	Adreça electrònica / Correo electrónico	
.....		
Circumstàncies que motiven la comunicació / Circunstancias que motivan la comunicación		
Ser testimoni / Ser testigo		
Ser víctima / Ser víctima		
Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a / Ser superior jerárquico de la víctima o del agresor/a		
Altres (indiqueu-les) / Otras (indicar)		
.....		
.....		

(Firma / Firma)

Castelló de la Plana,, d de 20.....

C. Justificant de recepció / Justificante de recepción

L'òrgan receptor que s'indica a continuació ha estat informat dels fets descrits i firma i segella un duplicat d'aquesta sol·licitud com a justificant de recepció.

El órgano receptor que se indica a continuación ha sido informado de los hechos descritos y firma y sella un duplicado de esta solicitud como justificante de recepción.

Òrgan / Órgano

.....

(Firma / Firma)

Castelló de la Plana,, d de 20.....