



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LOS SUPUESTOS DE
VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSITAT JAUME I**

Aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión nº 2/2023, de 28 de febrero de 2023

Índice

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA UJI CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO
3. OBJETO DEL PROTOCOLO
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. DEFINICIONES
6. MEDIDAS PREVENTIVAS
7. EL PUNTO VIOLETA-RAINBOW: ESPACIO UJI DE ACOGIDA Y ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO Y JURÍDICO
8. ÓRGANOS COMPETENTES DE INTERVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO
 - 8.1. La Unidad de Igualdad (UI)
 - 8.2. La Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental (OPGM)
 - 8.3. El Servicio de Recursos Humanos (SRH)
 - 8.4. Órgano especializado de intervención: la Comisión Investigadora en Reclamaciones de Acoso (CIRA)
 - 8.4.1. Funciones de la CIRA
 - 8.4.2. Composición de la CIRA
 - 8.4.3. Funciones de la Presidencia de la CIRA
 - 8.4.4. Funciones de la Secretaría de la CIRA
 - 8.4.5. Funcionamiento de la CIRA
 - 8.4.6. Deberes de secreto y discreción profesional de los miembros de la CIRA
9. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INTERVENCIÓN Y ACTUACIÓN
 - 9.1. Principios generales y garantías de actuación en el procedimiento
 - 9.2. Derechos de las personas implicadas
 - 9.3. Inicio del procedimiento: personas legitimadas para presentar reclamación o denuncia
 - 9.4. Lugar y forma de presentación de la reclamación o denuncia
 - 9.5. Actuaciones para la tramitación del procedimiento
 - 9.5.1. Valoración de la denuncia por la CIRA

9.5.2. Investigación de los hechos: comparecencias y declaraciones de la persona denunciante, denunciada y testigos

9.5.3. Plazo de actuación de la CIRA

9.5.4. Informe de la CIRA con los acuerdos adoptados

9.5.5. Comunicación informe de la CIRA al Rectorado

9.5.6. Resolución de la rectora o rector

9.5.7. Notificación de la resolución de la rectora o rector

10. APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

11. MEDIDAS CAUTELARES

12. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

13. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

14. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO

ANEXO I. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso laboral, en el sentido del apartado 5 (definiciones) con el fin de la aplicación del presente protocolo

ANEXO II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género y violencia digital y ciberacoso incluidos en el apartado 5 (definiciones) del presente protocolo

ANEXO III. MARCO NORMATIVO APLICABLE DE REFERENCIA

ANEXO IV. MODELO DE SOLICITUD (SPI) DE RECLAMACIÓN/DENUNCIA FRENTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O ACOSO

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

La Universitat Jaume I valora la labor de la educación en la transformación económica, social y cultural del conjunto de la sociedad e incorpora a sus actividades, como instrumentos de acción positiva, el respeto a la diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

La Universitat Jaume I tiene entre sus finalidades fomentar las políticas de igualdad, especialmente en materia de género, de orientación sexual, identidad y expresión de género en la formación, en la docencia, en la investigación, en la creación y transmisión de cultura, y en todas las actividades propias de la Universitat.

Entre sus objetivos, la Universitat Jaume I destaca la formación, la investigación y el desarrollo de las personas que integran la comunidad universitaria, y genera para estas espacios de trabajo respetuosos con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales, así como entornos saludables (salud psicológica, física y sexual). Además, reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, ya que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, tal y como consagra en su preámbulo el Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Universitat Jaume I debe ser consciente de que la violencia y acoso son incompatibles con la promoción de entidades sostenibles, y de que afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en los entornos laborales, el compromiso de las personas trabajadoras y la reputación y productividad de la propia institución. En este sentido, la Universitat debe ser un espacio libre de violencia física, psíquica, sexual y exento de discriminación por los diversos motivos contemplados en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por ello, en el preámbulo de los Estatutos de la Universitat Jaume I (aprobados por el Decreto 95/2021, de 9 de julio, del Consell) se valora la diversidad y la igualdad de hombres y mujeres. Asimismo, se alude a la promoción de medidas de acción positiva en favor de una participación igualitaria en sus instituciones de todos los miembros de la comunidad universitaria, y al respeto a los derechos y las libertades de las personas en los entornos digitales. De conformidad con su Código Ético, la Universitat Jaume I potenciará la igualdad efectiva de mujeres y hombres y eliminará, en el ámbito de sus competencias, cualquier obstáculo que dificulte la consecución de este objetivo; actuará contra cualquier situación de acoso sin discriminar ni distinguir a las personas por razones de origen, género, orientación sexual, edad, cultura, religión, idioma o ideología; rechazará en sus actuaciones cualquier clase de violencia, y evitará ofender o atentar contra la memoria de las víctimas de cualquier violencia política o social y, en particular, las de violencia de género.

En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, la Universitat Jaume I presta especial atención a las situaciones de violencia sobre las mujeres, promueve condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, e incide especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. En este sentido, la Universitat deberá arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Todas las formas y manifestaciones de violencia machistas o de LGTBIQ+fobia constituyen violaciones flagrantes de los derechos humanos universales fundamentales y se deben aplicar todas

las medidas necesarias para erradicarlas. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral, docente e investigador de la comunidad universitaria y tienen importantes efectos devastadores sobre la salud donde se producen.

De igual modo, siguiendo indicaciones y normativas europeas e internacionales, en el ámbito de la Universitat Jaume I se combatirá cualquier tipo de acoso por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género, y quedará prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica —o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto— será considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y se considerará una conducta discriminatoria.

Asimismo, en el entorno laboral de la Universitat es un deber ineludible la protección de la salud de las mujeres y los hombres que trabajan en la misma, de conformidad con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean debidamente protegidos y defendidos. La aprobación del protocolo, de finalidad preventiva, tiene por objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, sensibilización, prevención, detección, y eliminación de conductas de violencia y acoso; así como el establecimiento de un procedimiento interno y con garantías para canalizar las solicitudes de intervención por acoso que puedan producirse y propiciar su solución.

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, contempla que las normas de convivencia deberán ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género. En materia de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, por racismo o xenofobia o por cualquier otra causa, deberán incluir también medidas de prevención primaria y secundaria, y dispondrán de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas y denuncias.

Por otra parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, refuerza e incrementa la protección frente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito público y privado. Entre las obligaciones en materia de prevención destacamos la obligación de incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y formar e informar de ello a sus trabajadoras. Asimismo, entre importantes y novedosas medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales, se deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Se incidirá especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y se deberá integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras; seguridad y accesibilidad que se hace extensiva también a los espacios digitales o virtuales.

Por todo ello, ante el compromiso de asumir este nuevo marco normativo al que está sujeto el protocolo de la Universitat Jaume I, se justifica y hace necesaria una actualización y mejora del

mismo con el fin de afrontar y erradicar con mayor solvencia y responsabilidad todas las formas y manifestaciones de acoso y violencia machistas y LGTBIQ+fóbicas.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA UJI CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO

Al adoptar este protocolo, la Universitat Jaume I desea subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a las situaciones de violencia y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, e informar de su aplicación a toda la comunidad universitaria (PAS, PDI, PI y estudiantado) o procedente de otras empresas, incluidas las personas que no tienen una relación laboral pero colaboran con la Universitat o prestan servicios en ella.

Este protocolo sirve para cumplir el compromiso de la Universitat con la sensibilización, la prevención, la detección, la atención, la asistencia, el asesoramiento, el acompañamiento, la protección, la actuación y la sanción —mediante procedimientos y competencias de actuación— para proteger a las personas afectadas y avanzar en el objetivo de erradicación de la violencia machista y LGTBIQ+fóbica. El compromiso público de la Universitat Jaume I en materia de prevención, detección, actuación e intervención es garantizar una atención rigurosa y confidencial que ponga a disposición de las personas afectadas procedimientos eficaces de resolución y de asistencia rápidos y de calidad ante los problemas que se presenten.

La política de tolerancia cero con cualquier forma de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y con otras conductas machistas o LGTBIQ+fóbicas, es un compromiso institucional que se plasma al declarar formalmente y difundir el rechazo a este tipo de violencias en todas sus formas o manifestaciones.

Asimismo, la Universitat Jaume I asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, en el ámbito interno y a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Universitat Jaume I. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder directivo de la Universitat y, por lo tanto, la Universitat Jaume I no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, y advertirá que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En efecto, la Universitat Jaume I, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso —sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Universitat—, y en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las reclamaciones y denuncias que a este respecto se puedan plantear; para acompañar y asesorar a las personas de la comunidad universitaria que hayan sufrido estas conductas, así como para resolver según proceda en cada caso.

La Universitat Jaume I tiene la responsabilidad de procurar un entorno libre de violencias y acoso, por lo que declara los siguientes principios como fundamentos y guía de su actuación, enmarcados en sus Estatutos y su Código Ético:

1. La Universitat Jaume I manifiesta su actitud de tolerancia cero frente a la violencia, física o psíquica, ejercida en el ámbito de la comunidad universitaria, y declara que la discriminación, trato

vejatorio, acoso o violencia contra las personas no serán tolerados en modo alguno. Estas conductas y actitudes no deben ser ignoradas y serán sancionadas con el fin de aplicar la cultura de tolerancia cero, que es necesaria para erradicar este tipo de situaciones y contribuir al cambio social ante las situaciones de violencia que se produzcan.

2. La Universitat Jaume I considera cualquier tipo de acoso una conducta inaceptable por cuanto atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes. La violencia sobre las personas, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la institución académica, que debe actuar, también en este ámbito, como referente de la sociedad en su conjunto. Como manifestación específica de la violencia sobre las mujeres, de acuerdo con la Declaración de Beijing de 1995, de las Naciones Unidas, la Universitat Jaume I considera intolerables las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3. Asimismo, la Universitat Jaume I considera intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los Principios de Yogyakarta (2007), en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010) y en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

4. Los comportamientos mencionados ocasionan, además, daños a la salud mental o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Universitat y cuestionan su crédito y reputación. Por consiguiente, toda persona tiene derecho a pedir el amparo de la Universitat Jaume I frente a cualquier conducta indebida o situación de violencia y acoso.

5. La Universitat Jaume I, igualmente, con una actitud proactiva, diseñará estrategias que incluyan elementos de prevención y gestión que tiendan a erradicar estas conductas o, en su caso, a reducir su frecuencia y gravedad.

6. La Universitat Jaume I, consciente de la importancia cada vez mayor de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana, tiene en cuenta las situaciones de acoso y violencia originadas por estos medios o dispositivos, e incorpora la violencia digital y el ciberacoso como objetivos de especial atención.

7. Por todo lo anterior, la Universitat Jaume I se dota de un procedimiento específico de actuación frente a los casos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y el acoso discriminatorio; así como se compromete a poner en conocimiento de la comunidad universitaria el presente protocolo, y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica, tal como está previsto en el eje 6 del III Plan de Igualdad UJI (2021-2025).

8. Igualmente, se garantiza el derecho a invocar la incoación de los procedimientos previstos en el presente protocolo, así como de los ordinarios de carácter disciplinario que puedan corresponder; sin temor de ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni de sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es regular las acciones y procedimientos que permitan:

- a) Prevenir, detectar y actuar ante las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito de la Universitat. La prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación, información y sensibilización en materia de acoso, discriminación y de violencias a todas las personas que forman la comunidad universitaria.
- b) Establecer los mecanismos necesarios para identificar, investigar, adoptar medidas cautelares, emitir informes y proponer vías de solución (responsabilidades disciplinarias), de las situaciones de violencia y acoso incluidas en el protocolo; así como para minimizar sus consecuencias en el entorno académico y garantizar en todo caso la protección de los derechos de la víctima.
- c) Determinar un procedimiento específico y ágil de intervención, apoyo, acompañamiento y reparación a la víctima, así como atender y resolver con la máxima celeridad y rigor las situaciones detectadas y denunciadas, incluidos los acosos y violencias que se producen en el mundo real y los del entorno digital.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Este protocolo resulta de aplicación a todas las personas que integran la comunidad universitaria, esto es, estudiantado, personal de administración y servicios (PAS), personal docente e investigador (PDI), personal vinculado a la investigación (PI), personal externo que desarrolla tareas en la Universitat Jaume I vinculadas a convenios de investigación, y personas que, sin ningún vínculo con la Universitat, realizan actividades o prestan servicios a la UJI (de forma temporal, permanente o transitoria); en este último caso, siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria.

2. La prohibición de todas las formas de acoso previstas en el presente protocolo comprende los comportamientos desarrollados en la Universitat Jaume I y los que tengan lugar en actividades académicas y de investigación vinculadas al ámbito universitario, incluidas las que se produzcan fuera del ámbito de la Universitat, esto es, fuera del horario lectivo o fuera de los centros docentes (como la realización de prácticas externas, visitas, viajes de fin de grado o fiestas universitarias o de otro tipo vinculadas a la vida universitaria, si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la UJI). En el caso de que el presunto acoso se produzca en el marco de las prácticas externas (curriculares y extracurriculares), el estudiantado o la entidad cooperadora lo comunicarán al tutor o tutora, quien lo trasladará al vicerrectorado con competencias en materia de estudiantado para su gestión a través de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP).

3. En el caso de que la UJI tuviera conocimiento de un presunto caso de violencia o acoso producido en sus dependencias en el que estén involucradas una o más personas de una empresa o empresas con personal que preste servicio en la misma, la Universitat, a través del vicerrectorado o vicerrectorados de los que dependa la contratación, o a través de la Secretaría General, reclamará a la empresa la adopción de medidas, sin presuponer culpa o responsabilidad, tendentes a la solución del conflicto. La empresa deberá acreditar ante la UJI que se han adoptado esas medidas.

En todo caso, en materia de coordinación de actividades empresariales, será de aplicación lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL. Las empresas externas de obras y servicios contratadas por la Universitat serán informadas de la existencia de este protocolo.

4. No se encuentran bajo el amparo del presente protocolo aquellas conductas o acciones que no estén comprendidas en las definiciones contempladas en el apartado 5 del protocolo.

5. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que considere que ha sido objeto de violencia, acoso o discriminación en el ámbito de la Universitat Jaume I, tendrá derecho a presentar reclamación o denuncia de acuerdo con el presente protocolo, sin detrimento de las acciones penales, laborales, civiles o administrativas a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

5. DEFINICIONES

A los efectos de este protocolo, se entenderá por:

Acoso laboral: conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Estas conductas y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, tienen por objeto, causen o sean susceptibles de causar —cualquiera que sea su motivación— un daño físico, psicológico, sexual o económico.

El anexo I de este protocolo recoge un listado de conductas y actitudes que pueden considerarse de acoso laboral y otra relación de conductas y actitudes que no reciben esa consideración.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También se considerará discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una reclamación o denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato (indemnidad frente a represalias).

El anexo I del presente protocolo recoge un listado de conductas y actitudes que pueden considerarse de acoso discriminatorio.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Y todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo.

Acoso por orientación sexual: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual, que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana).

El anexo II recoge un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por expresión o identidad de género.

Conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcional: comportamientos de violencia psicológica que no tienen las características de reiteración y prolongación en el tiempo —o en los que no existe asimetría de poder o de capacidad de influencia— y no pueden conceptualizarse como acoso laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso. Se entienden comprendidas en esta categoría las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivo, en el anexo I del presente protocolo.

Conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas: conductas no consentidas y no enmarcadas en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo previstas en este apartado 5 del protocolo.

Violencia digital y ciberacoso: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables —o las amenazas de ellos— realizados mediante tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC), que consistan en intimidar, atacar, humillar, difamar o chantajear a la víctima, se manifiesten de una sola vez (agresión ocasional) o repetida (acoso), causen o sean susceptibles de causar un daño (personal o económico), y estén relacionados con el trabajo según los artículos 1 a) y 3 d) del Convenio n.º 190 de la OIT.

En definitiva, nos referimos a la violencia ejercida por medio de dispositivos digitales o tecnológicos comunes en nuestras vidas, servicios como WhatsApp, correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, tabletas, blogs, foros, chats, redes sociales, telefonía móvil... Entendemos que existe *ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género* cuando las conductas de violencia y acoso digital se producen a través de los medios tecnológicos descritos y están dirigidos contra las mujeres, o por motivo del sexo de las personas, su orientación sexual o su identidad y expresión de género.

La conducta agresora de violencia digital y ciberacoso por medio de dispositivos tecnológicos y móviles, puede llevarse a cabo desde cualquier espacio o lugar y en todo momento. Por consiguiente, puede realizarse dentro y fuera de la Universitat, y dentro y fuera de la jornada u horario académico o de trabajo, esto es, puede generarse en cualquier momento y desde cualquier lugar, con lo que se produce una difuminación espacio-temporal.

El anexo II recoge un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de violencia digital y ciberacoso.

Violencias sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluido el ámbito digital. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el título VIII del libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP): la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo cual comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (artículo 3 de la LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual).

Agresión sexual: actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusara, y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (artículo 178.2 del Código Penal).

Violencia física: cualquier acto con el resultado o riesgo de producir una lesión física o un daño físico.

Violencia psicológica: conducta u omisión intencional que produce una desvaloración o sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o de sumisión, coerción, insultos, aislamiento o cualquier limitación de la libertad.

Violencia de segundo orden: la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercida contra las personas que den apoyo a las víctimas de violencia machista o contra el colectivo LGTBIQ+, incluidos los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres en situación de violencia machista o de cualquier otra víctima de discriminación o acoso.

Las conductas descritas se pueden dar entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos, con reiteración o continuación en el tiempo o de un solo acto; una única agresión, esto es, una agresión ocasional o puntual (acoso sexual), de manera que una única conducta ilícita sería suficiente para su consideración como conducta inaceptable y punible.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1. La Universitat Jaume I diseñará y aplicará las medidas y estrategias necesarias para informar, educar, sensibilizar y capacitar en materia de detección, prevención y actuación contra las situaciones de violencia, acoso y discriminación contempladas en el presente protocolo y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación con el objetivo de prevenir las mencionadas conductas

y de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria.

Estas medidas y estrategias se desarrollan dentro del III Plan de Igualdad (2021-2025) de la Universitat Jaume I, y serán impulsadas por la Unidad de Igualdad con la colaboración del vicerrectorado competente en materia de igualdad y el resto de servicios, unidades y oficinas de la Universitat. Este protocolo pone el énfasis en las actuaciones proactivas, esto es, actuar antes de la existencia de un caso de violencia y acoso; frente a las actuaciones reactivas, que aparecen cuando ya se ha producido un caso de acoso. Se pretende hacer de la prevención el eje fundamental transversal e integrador de este protocolo.

Para una prevención, detección y actuación eficaces, es necesario que todos los colectivos de la Universitat Jaume I se impliquen y participen en las actuaciones y las actividades que prevé este protocolo, esto es, PDI, PI, PAS y estudiantado. El fenómeno de la violencia y el acoso deben afrontarse desde la tutela preventiva, al objeto de que no proliferen en la Universitat y, de ese modo, se eviten daños en la salud de las personas y se garantice un ambiente sano y seguro de tolerancia cero frente a la violencia, el acoso y la discriminación.

Asimismo, se informará de la existencia de este protocolo y de su contenido a los miembros de la comunidad universitaria, empresas colaboradoras, entidades suministradoras de servicios, empresas o entidades de prácticas externas del estudiantado, e instituciones adscritas o vinculadas con la Universitat.

2. La Universitat Jaume I, en el ámbito de sus competencias, desarrollará las siguientes acciones preventivas dirigidas esencialmente al PDI, PI, PAS y estudiantado:

- a) Difundir este protocolo mediante documentos divulgativos, guías orientativas y explicativas, códigos de buenas prácticas, derechos, deberes y responsabilidades, web de la UJI, web de la Unidad de Igualdad, la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental y el Servicio de Recursos Humanos. Se desarrollará un plan de comunicación para la difusión del protocolo, y se proporcionará, para su general conocimiento, la traducción a las lenguas oficiales de la UJI (valenciano y castellano) y al inglés.
- b) Organizar sesiones de información y campañas específicas contra situaciones de violencia y acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y acoso discriminatorio, que incluyen los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico y jurídico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, violencia y de acoso, así como la forma e instancias ante las que se deben presentar las correspondientes reclamaciones o denuncias y el procedimiento de actuación. Se informará sobre el protocolo en sesiones de acogida, en las jornadas de puertas abiertas, jornadas y semanas de bienvenida, en la web de las secciones sindicales y los servicios vinculados con la protección y prevención de la salud de la UJI.
- c) Desarrollar y diseñar campañas y sesiones formativas periódicas, dirigidas al PDI, PI, PAS y estudiantado, de conformidad con lo contemplado en el III Plan de Igualdad UJI (2021-2025). La Universitat Jaume I incluirá en los planes de formación —del PDI, PI, PAS, estudiantado y representantes legales de las personas empleadas— contenidos específicos destinados a la prevención de este tipo de situaciones. Se ofrecerán seminarios, jornadas, cursos y talleres teórico-prácticos en materia de prevención, detección y eliminación sobre los tipos de violencia y acoso contemplados en este protocolo, especialmente dirigidos a personas con

responsabilidades, en tareas de gestión y dirección de equipos y con personal a su cargo; con el principal objetivo de ayudarlos a identificar situaciones de violencia y acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como de canalizar adecuadamente las posibles reclamaciones o denuncias en esta materia en sus equipos de trabajo. Asimismo, y para el estudiantado, la Universitat Jaume I definirá los programas formativos en esta materia a través de actividades académicas y extraacadémicas, con el correspondiente reconocimiento de créditos, en su caso. La formación sobre violencia y acoso alcanzará también a las personas denunciadas o sobre las que recaigan reclamaciones o quejas, una vez probada su responsabilidad en este tipo de conductas ilícitas.

El contenido mínimo de la formación que se imparta deberá contemplar la identificación de las conductas constitutivas de violencia y acoso, los efectos que producen en la salud física y psíquica de las víctimas, los efectos discriminatorios en las condiciones laborales, los efectos negativos para la propia organización, la obligatoriedad de respetar derechos y libertades fundamentales, el régimen disciplinario aplicable, las infracciones en las que puede incurrir la institución y el procedimiento de actuación e intervención previsto en el protocolo.

- e) Establecer medidas y estrategias preventivas en relación con los factores estructurales, con especial atención a la evaluación de los riesgos psicosociales y las relaciones de poder en el entorno de trabajo; la promoción de un liderazgo participativo; la distribución de roles a mujeres y hombres; los estilos de gestión y las formas de organizar el trabajo; las relaciones entre mujeres y hombres que forman la comunidad universitaria; el estímulo de la cohesión grupal con dinámicas de colaboración intraorganizacional; percepción de tolerancia cero frente al abuso y al acoso; aplicación contundente de medidas disciplinarias, o construcción de un lenguaje que transmita ideas de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, entre otras.
- f) Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial énfasis en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras deberá incluirse la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y se deberá formar e informar de ello a sus trabajadoras. Se deberá integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo de la Universitat con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras. Este derecho se hará extensible a las estudiantas.
- g) Realizar encuestas de clima laboral y de evaluación de riesgos psicosociales en materia de situaciones o conductas machistas o contra el colectivo LGTBIQ+, violentas, discriminatorias o de acoso. Asimismo, desde la perspectiva preventiva y de género, realizar estudios e informes de prevención, detección y solución de estas formas de violencia y acoso en el ámbito universitario.
- h) Implantar un programa formativo específico para las personas que integran la Comisión Investigadora en Reclamaciones de Acoso (CIRA) y de otras personas que puedan participar en la instrucción de procedimientos.
- i) Creación de figuras o personas de confianza o de referencia, con la función principal de ofrecer orientación y apoyo en cada uno de los centros de la Universitat y en el Consejo del Estudiantado. Estas personas de confianza contarán con formación, sensibilización y

capacidad suficiente en las materias objeto de intervención. Para la efectividad y capacitación en la labor encomendada a estas personas de confianza se realizará un curso de formación específico y periódico.

Las personas *de confianza o referencia*, a modo de procedimiento preventivo y de detección de posibles casos de violencia o acoso que pudieran producirse en la Universitat, podrán atender quejas, reclamaciones e incidencias que pudieran presentarse o formularse. Estas personas de confianza o de referencia derivarán la información de que dispongan a la Unidad de Igualdad y, en su caso, a la Oficina de Prevención o al Servicio de Recursos Humanos. Se establecerán unas directrices que definan y regulen este procedimiento preventivo interno de actuación.

- j) Promover la necesaria implicación y contribución en la prevención y detección de las violencias y acosos por parte de la representación legal de las personas empleadas en la Universitat, mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo, y se trasladará información a la Unidad de Igualdad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento o que pudieran propiciarlos.
- k) Establecer modelos de compromiso y de aceptación del protocolo para terceras personas implicadas en actividades académicas o laborales y para nuevas contrataciones. En los pliegos de los contratos con empresas y entidades externas se incluirán cláusulas específicas sobre la obligatoriedad de disponer de un protocolo para prevenir las conductas y agresiones laborales, machistas, de LGTBIQ+fobia y discriminatorias. La Universitat instará a todas las empresas y organizaciones que trabajen en sus instalaciones y se relacionen con la comunidad universitaria a que sus trabajadoras y trabajadores reciban información y formación en materia de violencia, acoso y discriminación.

7. EL PUNTO VIOLETA-RAINBOW: ESPACIO UJI DE ACOGIDA Y ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO Y JURÍDICO

La Universitat Jaume I de Castelló se ha dotado de un Punto Violeta-Rainbow permanente en el campus que ofrece información, orientación y asesoramiento psicológico y jurídico en materia de acoso sexual, violencia machista y de diversidad afectivo-sexual y de género con el propósito de visibilizarlos y concienciar sobre la necesidad de buscar soluciones para problemas sociales como el machismo o la LGTBIQ+fobia. Sus funciones y competencias son las siguientes:

- a) Información y orientación para la detección y prevención ante situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual o por expresión o identidad de género en el ámbito de la Universitat Jaume I.
- b) Asesoramiento psicológico y jurídico y, en su caso, derivación a servicios de atención especializados. El Punto Violeta-Rainbow cuenta con la regulación de un procedimiento específico interno de actuación.
- c) Formación y sensibilización para prevenir situaciones de violencia machista o LGTBIQ+fóbicas, además de evitar las actitudes sociales discriminatorias.
- d) Tramitación del cambio de nombre de uso común y legal por medio del Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universitat Jaume I.

- e) Promoción del voluntariado en materia de violencias y acosos contra las mujeres e igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en materia de violencias o cualquier acto de discriminación contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. Colaboración con profesionales de otros organismos o programas locales, autonómicos o nacionales que persigan estos mismos fines.

8. ÓRGANOS COMPETENTES DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

8.1. La Unidad de Igualdad (UI)

La Unidad de Igualdad, como servicio especializado en materia de igualdad y género y como órgano encargado de aplicar este protocolo, de implementarlo, de hacerle difusión y adoptar las medidas necesarias para consolidar sus objetivos, tiene las siguientes funciones encomendadas:

- a) Recibir las reclamaciones o denuncias presentadas.
- b) Organizar y coordinar las acciones y actividades realizadas desde el Punto Violeta-Rainbow de la Universitat Jaume I.
- c) Asesorar, informar y entrevistar a la persona o personas denunciantes, e informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los tribunales de justicia o la derivación a otros servicios internos o externos.
- d) Analizar los hechos narrados en la denuncia para determinar si son constitutivos de conductas susceptibles de aplicar el protocolo y, en su caso, convocar a la Comisión Investigadora en las Reclamaciones de Acoso (CIRA).
- e) Realizar el seguimiento de las posibles medidas de protección, prevención o disciplinarias que se hayan adoptado.
- f) Proporcionar, en todo momento, acompañamiento y apoyo a las personas afectadas.
- g) Colaborar en la implantación de las medidas preventivas previstas en este protocolo.
- h) Elaborar y publicar informes periódicos sobre el número de intervenciones y las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones.
- i) Desarrollar una labor de difusión entre toda la comunidad universitaria del procedimiento y de las garantías previstas en el protocolo.

La Unidad de Igualdad procurará que el personal directivo de centros, departamentos, unidades, oficinas y servicios de la Universitat se encargue de:

- a) Velar por reducir y eliminar los factores de riesgo que generan la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o acosadoras.
- b) Informarse y formarse para poder dar a conocer el protocolo y garantizar los procesos y los compromisos que se recogen en él.

- c) Garantizar al personal empleado y al estudiantado la información sobre sus derechos, así como sobre el contenido de este protocolo y de toda la normativa y del régimen disciplinario que se encuentra relacionada.
- d) Ejecutar, si procede, las medidas correctoras y preventivas que puedan aplicarse para actuar en las situaciones detectadas o evitar la aparición de nuevos casos.

8.2. La Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental (OPGM)

Como servicio de prevención, la OPGM realiza las actividades preventivas con la finalidad de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las empleadas y empleados, con especial atención a los riesgos psicosociales como las violencias y acosos.

En materia de asesoramiento y asistencia, son funciones de la OPGM:

- a) Evaluar los factores de riesgo que afectan a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras, particularmente, en los supuestos de violencia y acoso.
- b) Intervenir en programas de actuación preventiva frente a violencias y acosos.
- c) Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de la eficacia de las mismas en los supuestos de violencia y acoso.
- d) Informar y formar en materia de prevención y protección en materia de violencias y acosos.
- e) Vigilar la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados de su trabajo, especialmente los daños derivados de los supuestos de sufrir violencia y acoso.
- f) Conjuntamente con la Unidad de Igualdad, realizar el seguimiento de las posibles medidas de protección y prevención que se hayan adoptado.

8.3. El Servicio de Recursos Humanos (SRH)

El Servicio de Recursos Humanos tiene como función general, y en mayor medida, la gestión de todo lo relacionado con los colectivos de PAS y PDI de la Universitat. En definitiva, trabaja para todas las personas que forman parte del equipo humano de la organización.

El Servicio de Recursos Humanos:

- a) Presidirá la CIRA en los procedimientos por denuncias en materia de acoso laboral y conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcional.
- b) Actuará de conformidad con la resolución que dicte la rectora o rector a partir de los acuerdos y las recomendaciones adoptadas por la CIRA.
- c) Velará por la aplicación de las posibles medidas cautelares y correctoras conjuntamente con la Unidad de Igualdad.
- d) Realizará el seguimiento, conjuntamente con la Unidad de Igualdad, de las posibles medidas disciplinarias que pudieran adoptarse.

8.4. Órgano especializado de intervención: la Comisión Investigadora en Reclamaciones de Acoso (CIRA)

Para llevar a la práctica el presente protocolo se constituye la Comisión Investigadora en Reclamaciones de Acoso (CIRA) sean de tipo laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, de identidad y expresión de género o discriminatorio. La Universitat garantizará que todas las personas integrantes de la CIRA acrediten formación suficiente y adecuada en las cuestiones objeto de este protocolo.

8.4.1. Funciones de la CIRA

1. La CIRA es un órgano técnico especializado en materia de violencia o acoso con competencias de indagación e investigación, así como de verificación, informe y propuesta, incluidas en este protocolo. La CIRA no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias ni sancionatorias.

2. Las funciones de la CIRA son las siguientes:

- a) Investigación de los hechos manifestados en las reclamaciones y denuncias en materia de violencia y acoso considerada en este protocolo que sean debidamente presentadas. En esta investigación, la CIRA podrá utilizar todos los medios admitidos en derecho.

Para llevar a cabo esta función, la CIRA estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria, y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso previstos en este protocolo.

El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, y protegerá y respetará siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia o reclamación. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y propondrá las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.

- b) Elaboración de un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o archivo del caso; de reconducción o derivación a la unidad, oficina o servicio que corresponda; de apertura de expediente disciplinario. En su caso, propondrá la elevación de los hechos denunciados y actuaciones practicadas a la jurisdicción penal o laboral.

8.4.2. Composición de la CIRA

1. La composición de la CIRA en procedimientos o denuncias en los que estén implicados miembros del PAS, PDI y PI de la UJI será la siguiente:

- a) La directora o director de la Unidad de Igualdad, quien la presidirá en los procedimientos para reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- b) La directora o director del Servicio de Recursos Humanos, quien la presidirá en los procedimientos para reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral y conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcional.

- c) Una delegada o delegado de prevención (su elección se llevará a cabo por y entre las delegadas y delegados de prevención), quien ejercerá la secretaría.
- c) Una técnica o técnico superior de prevención de riesgos laborales de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental de la UJI, designado por el Rectorado.
- d) Una experta o experto en derecho laboral o en acoso sexual o por razón de sexo, o una experta o experto en orientación sexual y expresión e identidad de género, designado por el Rectorado, a propuesta del vicerrectorado competente en materia de igualdad.

En caso de que en la denuncia se detecten elementos de ambos tipos de acoso, ejercerá la presidencia la directora o director de la Unidad de Igualdad.

2. La composición de la CIRA en procedimientos o denuncias por motivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y acoso discriminatorio, en los que estén implicados exclusivamente miembros del estudiantado de la UJI será la siguiente:

- a) La directora o director de la Unidad de Igualdad, que la presidirá.
- b) Una persona en representación de la Unidad de Orientación (UO), o de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP) en caso de que se trate de estudiantado en prácticas, que ejerce la secretaría.
- c) Una persona en representación del estudiantado a propuesta del Consejo del Estudiantado, con formación básica en igualdad y en género.
- d) Una persona en representación del centro o centros implicados, a propuesta de la dirección de los centros.
- e) Una experta o experto en acoso sexual, por razón de sexo o por identidad y expresión de género, o persona en quien delegue, que nombrará el Rectorado, a propuesta del vicerrectorado competente en materia de igualdad.

3. En los supuestos en los que una de las personas integrantes de la CIRA quede excluida de intervención por causa de abstención o recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, la rectora o rector nombrará a otra persona que la sustituya, de conformidad con el procedimiento establecido en los apartados anteriores, entre las personas que forman parte del mismo ámbito funcional o de representación.

4. Se garantizará siempre que la composición de la CIRA sea equilibrada entre mujeres y hombres y que, en ningún caso, las mujeres queden infrarrepresentadas en esta comisión investigadora y de verificación de supuestos de violencia y acoso.

8.4.3. Funciones de la Presidencia de la CIRA

Corresponden a la presidenta o presidente las siguientes funciones:

- a) Dirigir y moderar el desarrollo de las reuniones.

- b) Convocar a las personas que forman parte de la Comisión y, en su caso, a las personas a las que la Comisión deba dar audiencia.
- c) Fijar el día, hora y lugar de las reuniones, así como el orden del día que se tratará en cada reunión.
- d) Requerir el asesoramiento de personas expertas, si la Comisión lo estima conveniente (con voz pero sin voto).

8.4.4. Funciones de la Secretaría de la CIRA

Corresponden a la secretaria o secretario las siguientes funciones:

- a) Enviar las convocatorias y realizar otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen la CIRA y, en su caso, a las personas a quienes la Comisión dará audiencia.
- b) Redactar las actas de las reuniones de la CIRA.
- c) Preparar la documentación que corresponda y prestar apoyo a la Presidencia en las tareas de su competencia.

8.4.5. Funcionamiento de la CIRA

1. La CIRA actuará siempre en pleno. El cuórum de constitución de la CIRA es de la mitad más uno de sus miembros en primera convocatoria, y de la mitad de sus miembros en segunda convocatoria. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Las personas que componen la CIRA podrán, si lo desean y tras la votación correspondiente, manifestar y motivar el sentido de su voto ante la Comisión.

2. Para su aprobación, en su caso, las actas se leerán en todo caso en el acto de la reunión. El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse a la CIRA corresponde a la Dirección de la Unidad de Igualdad. Las personas que componen la CIRA pueden consultar las actas mediante su lectura *in situ*, en las dependencias de la Dirección de la Unidad de Igualdad y en presencia de la secretaria o secretario de la CIRA o de cualquier otro miembro de esta. Las personas que componen la CIRA podrán solicitar de la Secretaría de esta comisión la expedición del correspondiente certificado en el que consten los acuerdos literales a los que ha llegado la Comisión y la fecha de estos. La secretaria o secretario de la CIRA visará las actas con el visto bueno de la presidenta o presidente.

3. En todo aquello no previsto en el presente protocolo será aplicable el Reglamento de funcionamiento y organización de la Universitat Jaume I.

8.4.6. Deberes de secreto y discreción profesional de los miembros de la CIRA

Los miembros de la CIRA guardarán secreto sobre todo lo conocido, deliberado y acordado en la CIRA, con especial referencia a los datos protegidos por la legislación de protección de datos de carácter personal y, muy especialmente, aquellos que afecten a la intimidad de las personas.

9. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INTERVENCIÓN Y ACTUACIÓN

9.1. Principios generales y garantías de actuación en el procedimiento

Todo el procedimiento deberá garantizar los principios que se recogen a continuación:

Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas

Todas las actuaciones tendentes a la investigación y comprobación de los hechos denunciados se realizarán con la discreción necesaria al objeto de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

Enfoque de género

Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidos las leyes, las políticas o los programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad sustantiva entre los géneros (Consejo Económico y Social de Naciones Unidas).

Confidencialidad

Las personas responsables de la investigación y comprobación de los hechos denunciados y quienes participen en las actuaciones derivadas de este protocolo deberán respetar el principio de confidencialidad y el deber de sigilo. Por ello, queda prohibido divulgar cualquier tipo de información sobre el contenido de las denuncias de las que tengan conocimiento.

Al objeto de preservar la confidencialidad, desde el momento en el que se formula la denuncia, desde la Unidad de Igualdad y la persona o personas responsables de la gestión del caso asignarán unos códigos numéricos identificativos a la persona supuestamente acosada y a la presuntamente acosadora para preservar su identidad. Los datos relativos a la salud deberán tratarse de forma específica, de manera que se incorporen al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada. Cualquier informe que se derive deberá respetar el derecho a la confidencialidad de los datos relativos a la salud.

No revictimización

Siempre que sea posible, se intentará reducir el número de declaraciones de la persona denunciante para evitar que la víctima vuelva a repetir la misma información delante de otras responsables de la tramitación del protocolo, si no es estrictamente necesario según el desarrollo del procedimiento.

Apoyo e intervención de personas formadas

Para garantizar el procedimiento, la Universitat cuenta con la participación en la Comisión de Investigación en Reclamaciones de Acoso (CIRA) de personas capacitadas y formadas suficientemente en materia de igualdad, género, prevención y de protocolos de intervención ante supuestos de violencia y acoso.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución del caso se llevarán a cabo con la debida diligencia y celeridad; se evitarán demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y se respeten las garantías. En el procedimiento se informa de los plazos de resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y una resolución rápida de la denuncia.

Imparcialidad, trato justo y contradicción

El procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa, la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas o partes implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de violencia o acoso. La Universitat Jaume I sancionará cualquier represalia, coacción, conducta o actitud intimidatoria contra las personas implicadas durante y después del proceso, a cuyo efecto la Unidad de Igualdad, como responsable del seguimiento, podrá recabar toda la información que resulte necesaria para constatar o documentar la existencia o no de dichas represalias.

La Universitat Jaume I se asegurará de que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de las diferentes situaciones de acoso previstas en este protocolo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), las que formen parte de la CIRA o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios para materias comprendidas en el ámbito del presente protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá, asimismo, a la CIRA, sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada o por la propia Universitat, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal o civil, resultaran oportunas.

Deber de colaboración

Todas las personas que sean citadas durante el transcurso de este procedimiento deberán implicarse y prestar su debida colaboración a la Unidad de Igualdad y a la Comisión de Investigación de Reclamaciones de Acoso (CIRA).

Protección de datos

El tratamiento de los datos que se utilicen en este procedimiento de actuación frente a los supuestos de violencia y acoso en la UJI se regirán por el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD), y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD).

En los supuestos de acoso en sus distintas modalidades, la Universitat Jaume I deberá adoptar las medidas oportunas para proteger los datos personales respecto de las personas implicadas en el proceso de acoso, fundamentalmente, de la persona acosada como la acosadora.

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada (Informe AEPD 149-2019).

La Universitat deberá informar a la persona acosada y a la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.

9.2. Derechos de las personas implicadas

1. Son derechos de las personas afectadas:

- a) Ser citada y escuchada sin revictimización.
- b) Estar acompañada por una persona de confianza o asistencia de profesional e intérprete, en su caso.
- c) Recibir información de las medidas de protección adoptadas.
- d) Recibir información del estado del proceso y de su resultado definitivo (archivo de las actuaciones, adopción de medidas preventivas o incoación de expediente disciplinario).
- e) Recibir apoyo psicológico y jurídico, así como otras medidas de acompañamiento proporcionadas por la Unidad de Igualdad, incluso cuando se deba iniciar procedimiento judicial. El acompañamiento por parte de la Universitat no implica la defensa jurídica de las personas agraviadas.

2. Son derechos de la persona denunciada:

- a) Estar informada de la reclamación o denuncia y ser debidamente citada y escuchada.
- b) Ver respetada la presunción de inocencia.
- c) Estar acompañada por una persona de confianza o asistencia de profesional e intérprete, si fuera el caso.
- d) Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- e) Recibir notificación de la resolución definitiva del proceso (archivo de las actuaciones, adopción de medidas preventivas o incoación de expediente disciplinario).
- f) Los inherentes a su condición de parte interesada en caso de incoarse un procedimiento disciplinario.

9.3. Inicio del procedimiento: personas legitimadas para presentar reclamación o denuncia

1. Se consideran legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- a) Quienes, siendo miembros de la comunidad universitaria, se consideren víctimas de una conducta de violencia o de acoso prevista en este protocolo.
- b) Quienes, siendo miembros de la comunidad universitaria, tengan conocimiento de la perpetración de una conducta de violencia o acoso incluida en este protocolo. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación deberá solicitar la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente víctima de violencia y acoso para proseguir el procedimiento.
- c) Las organizaciones sindicales y del estudiantado con representación en la Universitat Jaume I, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona presuntamente víctima de la violencia o acoso.

La Universitat Jaume I reconoce el papel de las organizaciones sindicales en lo relativo a la representación, a lo largo de todo el procedimiento, de cualquier persona protegida que así lo desee y lo manifieste expresamente en relación con los asuntos objeto del presente protocolo. El consentimiento de la persona representada puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, en su caso, debe ser, asimismo, expresa y escrita.

2. Asimismo, la representación del personal o del estudiantado, así como terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de una de las conductas descritas en este protocolo, deberán comunicar por escrito a la Unidad de Igualdad aquellos comportamientos o conductas que puedan propiciar situaciones de acoso previstas en este protocolo y de los que tenga conocimiento.

3. El personal con responsabilidad jerárquica (personal directivo) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los casos presuntos de violencia o acoso o de conductas inapropiadas de los que tuviera indicios de poder ser cometidos por el personal bajo su dirección o puedan afectar a sus equipos. Asimismo, está obligado a informar por escrito a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso o de conductas inapropiadas que tengan lugar en el ámbito de su dirección. Tendrán efectos disciplinarios, de acuerdo con la normativa vigente, la tolerancia de estas conductas y la no comunicación, si fueran conocidas, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

9.4. Lugar y forma de presentación de la reclamación o denuncia

1. La presentación de la reclamación o denuncia se realizará verbalmente (ante la Unidad de Igualdad, quien recogerá la información aportada en la reclamación o denuncia) o por escrito en modelo normalizado (anexo iv) a través de la página web de la UJI, la firmará la persona en su nombre o una persona en representación de una organización que formule la denuncia. La denuncia se redirigirá telemáticamente a la Unidad de Igualdad. Recibida automáticamente en la Unidad de Igualdad, le dará curso en un plazo de cinco días hábiles y constituirá la CIRA para que inicie las tareas de investigación pertinentes. Asimismo, se admitirá la reclamación o denuncia presentada por Registro General y por los medios previstos en la normativa de procedimiento administrativo común de aplicación.

En caso de que cualquier reclamación o denuncia se dirija a cualquier otro servicio, oficina o unidad académica o administrativa de la Universitat, la derivarán a la Unidad de Igualdad.

2. Si no existe reclamación o denuncia firmada, no se podrá iniciar el procedimiento, sin perjuicio de las actuaciones de acompañamiento psicológico y jurídico para la persona afectada o víctima que

se proporciona desde la Unidad de Igualdad a través del personal especializado del Punto Violeta-Rainbow UJI.

3. La Universitat Jaume I pondrá a disposición de la persona que interpone la denuncia, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de los medios propios con los que cuenta la Universitat, como el centro sanitario y la propia Unidad de Igualdad, donde la supuesta víctima recibirá asesoramiento psicológico y jurídico necesarios para la interposición de su reclamación o denuncia.

9.5. Actuaciones para la tramitación del procedimiento

9.5.1. Valoración de la denuncia por la CIRA

Una vez presentada la reclamación o denuncia y analizados los hechos contenidos en la misma, se convocará la CIRA para emitir un informe motivado en el que se determinará:

- a) La inadmisión a trámite de la reclamación o denuncia y la derivación, en su caso, a la oficina, unidad o servicio de la UJI correspondiente, en el supuesto que la reclamación o denuncia no tenga relación con las competencias del protocolo.
- b) Si se considera que hay indicios suficientes de delito, se dará traslado de las actuaciones a la rectora o rector para que ponga los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.
- c) El inicio del procedimiento, si los hechos denunciados quedan debidamente comprendidos en este protocolo. La CIRA acordará iniciar el procedimiento, cuya tramitación se realiza a través de esta comisión.

9.5.2. Investigación de los hechos: comparecencias y declaraciones de la persona denunciante, denunciada y testigos

Trasladada a la CIRA la reclamación o denuncia, esta convocará por separado a la persona denunciante y a la persona denunciada a una comparecencia con el fin de poder aclarar los hechos objeto de la reclamación o denuncia. La tramitación del procedimiento no será válida si no se ofrece audiencia a la persona denunciada.

La persona que formula la reclamación o denuncia y la persona denunciada tendrán el derecho de asistir a sus comparecencias acompañadas por otra persona de confianza o profesional que estime oportuno (abogada o abogado, persona experta de referencia, representación legal o sindical...). En el momento de su declaración, o en un momento posterior, podrán aportar cualquier prueba o documento que estimen oportuno.

Si fuera el caso y los hubiera, se citará al testigo o testigos con la finalidad de que con su declaración se puedan aclarar y comprobar los hechos que se denuncian, y podrán asistir igualmente acompañadas por otra persona de confianza o experta de referencia si así lo requieren. En el momento de su declaración, o en un momento posterior, podrán aportar cualquier prueba o documento que estimen oportuno.

Toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

9.5.3. Plazo de actuación de la CIRA

En un plazo máximo de treinta días hábiles desde el inicio de sus actuaciones, la CIRA dará por finalizado el procedimiento y emitirá un informe por escrito y motivado en el que, fundamentalmente, se declarará acreditada la ausencia o presencia de indicios de violencia o acoso en algunos de los ámbitos previstos en el presente protocolo. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de los miembros de la CIRA, que podrán formular, en su caso, los votos particulares que consideren.

9.5.4. Informe de la CIRA con los acuerdos adoptados

La elaboración de este informe o dictamen de la CIRA sobre el caso investigado se emitirá con las siguientes propuestas:

- a) Adopción de un acuerdo de sobreseimiento o archivo del caso.
- b) Adopción de medidas preventivas y correctoras, en su caso.
- c) Adopción de un acuerdo de reconducción o derivación, según corresponda, a un procedimiento ante la oficina, unidad o servicio correspondiente.
- d) Adopción de un acuerdo de propuesta de apertura de expediente disciplinario.
- e) Propuesta de elevación de los hechos denunciados y actuaciones practicadas a la jurisdicción penal.

En el caso de que la CIRA considere la existencia de conductas inapropiadas como son las conductas de violencia psicológica aisladas o las inapropiadas de naturaleza sexual no constitutivas de acoso sexual o sexista, propondrá al Rectorado la adopción de las medidas oportunas preventivas, en su caso.

9.5.5. Comunicación informe de la CIRA al Rectorado

La CIRA elevará su informe final al Rectorado y comunicará a las partes que el informe ha sido entregado al Rectorado. Asimismo, comunicará la conclusión de la CIRA sobre el acuerdo adoptado y, fundamentalmente, la presencia o ausencia de indicios de violencia o acoso, o si los hechos son constitutivos o no de una conducta inapropiada.

Si el resultado del informe de la CIRA es la ausencia de indicios de violencia o acoso o de conductas inapropiadas, como medida de protección, el Rectorado podrá decidir, a petición de la parte o partes afectadas, previo informe de la CIRA, el posible cambio de puesto de trabajo o de grupo académico, o cambio de entidad de acogida de prácticas externas (en el caso del estudiantado) de la persona denunciante o de la persona denunciada, sin que suponga modificación en sus condiciones laborales o académicas.

9.5.6. Resolución de la rectora o rector

Recibido el informe final emitido por la CIRA, la rectora o rector dictará una resolución que pondrá fin al procedimiento. La resolución podrá concluir, de acuerdo con la propuesta del informe:

- a) El archivo de la reclamación o denuncia.

- b) La incoación de un expediente disciplinario y que se adopten las medidas cautelares y correctoras adecuadas.
- c) La adopción de otras medidas para proteger a las víctimas.
- d) La desestimación, de forma motivada, de la propuesta del informe de la CIRA.
- e) La adopción de medidas preventivas u otras alternativas no sancionadoras.

El plazo máximo para dictar la resolución será de dos meses a contar desde la fecha de la reclamación o denuncia.

9.5.7. Notificación de la resolución de la rectora o rector

La vicerrectora o vicerrector con competencias en materia de igualdad y género, que podrá delegar en la Dirección de la Unidad de Igualdad, deberá comunicar a la autoridad correspondiente las medidas acordadas en la resolución según el colectivo de que se trate:

- a) En caso de que afecten al estudiantado o al PDI: a la persona responsable del centro (decana o decano, directora o director de escuela) y, si procede, a la directora o director de departamento.
- b) En caso de que afecten al PAS o proveedores o entidades externas de la UJI: a la vicerrectora o vicerrector que asume competencias y a la Gerencia.
- c) En caso de que afecte a una unidad, oficina, órgano o departamento: la jefa o jefe responsable de la unidad, la oficina, el órgano o el departamento implicado directamente en la implementación o el cumplimiento de las medidas.

Finalizado todo el procedimiento, la documentación y los informes originales firmados relacionados con la aplicación del protocolo se trasladarán a la Unidad de Igualdad para que se archive y custodie.

10. APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

1. Cuando el informe de la CIRA considere probada la concurrencia de indicios suficientes de violencia o acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, o de haber cometido una o varias conductas inapropiadas de gravedad, propondrá al Rectorado la incoación del correspondiente expediente disciplinario. Si la persona denunciante o denunciada fuera la rectora o rector, la incoación se propondrá a quien corresponda según los mecanismos establecidos para su sustitución legal.

2. El Rectorado, como máxima autoridad universitaria, es el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos administrativos disciplinarios que correspondan a fin de investigar y depurar posibles responsabilidades disciplinarias, cuando concurren indicios de las conductas descritas en este protocolo.

3. El procedimiento disciplinario se sustanciará de acuerdo con la normativa aplicable en función de la condición de personal docente e investigador, personal investigador, personal de administración y servicios o estudiantado. En este último caso se tendrá en cuenta especialmente el Reglamento de convivencia de la Universitat Jaume I.

4. Nombrada la instructora o instructor del expediente disciplinario, la CIRA le trasladará inmediatamente el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.

5. Las situaciones de violencia y acoso previstas en este protocolo, según la normativa laboral y administrativa de aplicación, son infracciones muy graves, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. Las conductas inapropiadas serán, asimismo, tratadas conforme a lo previsto en el presente protocolo.

6. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario se desprenda que el hecho puede ser constitutivo de delito, se suspenderá su tramitación y se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal. No podrán sancionarse los hechos que lo hayan sido penalmente o administrativamente en los casos en los que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.

7. En la sustanciación de las reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y acoso discriminatorio, el Rectorado velará por que el nombramiento de la instructora o instructor del expediente disciplinario recaiga en una persona con conocimientos técnicos acreditados con los tipos de acoso señalados.

11. MEDIDAS CAUTELARES

Una vez iniciado el procedimiento, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y atendiendo a la protección de los derechos de esta, el órgano actuante (la CIRA o el órgano instructor del expediente disciplinario) en cualquier momento podrá proponer al Rectorado la adopción de medidas cautelares, que pueden incluir la reordenación del tiempo de trabajo o permiso, o el cambio de unidad, servicio, departamento, grupo, ubicación, actividad de la persona demandante o denunciante. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

No se podrán adoptar medidas que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos. La adopción de estas medidas se realizará de manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este protocolo.

Se debe situar a la persona acosada o víctima de violencia en el centro de atención para garantizar una protección integral de asistencia, recuperación y reparación adecuada, y evitar la revictimización. Las medidas cautelares deberán tener la duración imprescindible para conseguir su finalidad y deberán finalizar una vez completado y cerrado de manera definitiva el procedimiento.

12. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez aprobado el protocolo, se difundirá entre la comunidad universitaria mediante su publicación en la página web de la Universitat y en los medios de comunicación disponibles, de manera que toda la Universitat y las entidades externas conozcan su existencia. Asimismo, se elaborará una guía básica que oriente respecto de los criterios de detección de las conductas

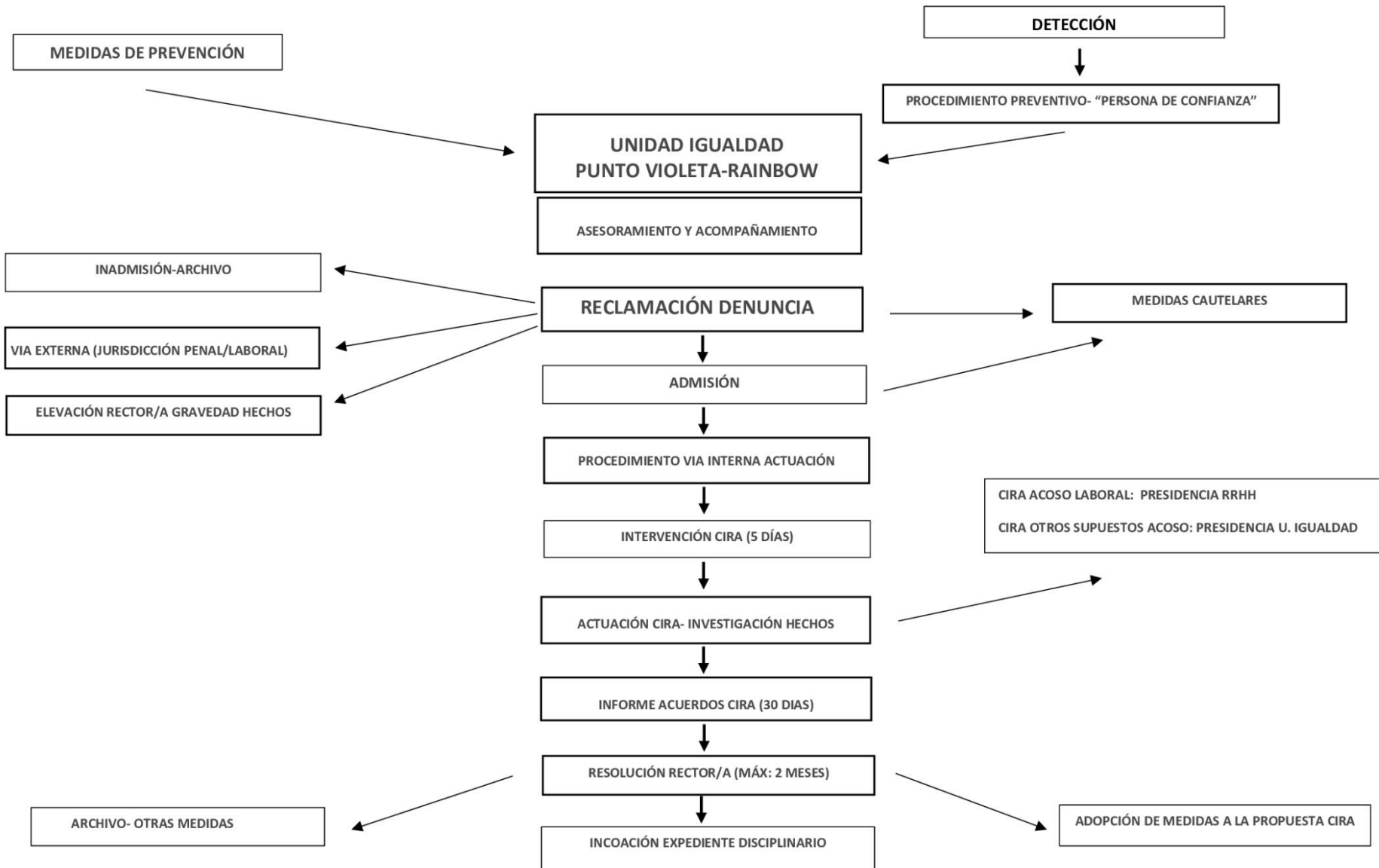
constitutivas de estos tipos de violencia y acoso y de los procedimientos que se deben seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones o denuncias.

13. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo podrá revisarse a propuesta de la CIRA, la Unidad de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud, la Mesa Negociadora, la Secretaría General o cualquiera de los vicerrectorados con competencias en la materia objeto del mismo.

Anualmente, la Unidad de Igualdad enviará un informe al vicerrectorado competente en materia de igualdad sobre la actividad llevada a cabo. En el informe se deberá reflejar el volumen de casos registrados, su naturaleza, las medidas adoptadas, y se propondrán medidas de actualización y mejora de este protocolo. En todo caso, se fija un plazo mínimo de revisión del protocolo, que será cada tres años, sin perjuicio de que la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad en la Universitat Jaume I pueda conllevar igualmente la revisión del protocolo.

14. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los procedimientos por acoso iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este protocolo se regirán por la normativa anteriormente vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Protocolo en los supuestos de acoso de la Universitat Jaume I, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión n.º 4/2020, de 24 de abril de 2020.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el *Butlletí Oficial de la Universitat Jaume I*.

ANEXO I. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso laboral, en el sentido del apartado 5 (definiciones) con el fin de aplicar el presente protocolo:

1. Acoso mediante medidas organizativas:

- Dejar a la persona de forma continuada sin trabajo efectivo.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Asignar a una persona tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Llevar a cabo actuaciones de represalia frente a trabajadoras o trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

2. Acoso mediante las relaciones sociales

- Dejar a la persona incomunicada de forma continuada sin ninguna causa que lo justifique.
- Impedir las relaciones personales con otras compañeras y compañeros de trabajo, con el exterior, con las usuarias y los usuarios, no dirigirle la palabra.
- Tratar a la persona como si no existiera.

3. Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima

- Insultar, gritar o menospreciar a una trabajadora o trabajador.
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Llevar a cabo vejaciones, burlas o subestimaciones.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las actitudes y creencias políticas o religiosas.

4. Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio

Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluidos el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español.

Asimismo, de conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad efectiva de trato y la no discriminación, se amplían las causas de discriminación. Pueden considerarse motivos de discriminación, entre otros, los siguientes: nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Amenazas de violencia física

6. No tendrán la consideración de acoso laboral, a los efectos del presente protocolo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados en la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de las y los superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, deben tratarse, en su caso, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

ANEXO II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género y violencia digital y ciberacoso incluidos en el apartado 5 (definiciones) del presente protocolo.

1. Acoso sexual

Las siguientes conductas, entre otras, y con carácter general, podrán constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario como tocamientos, frotamientos, golpes o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras sobre la apariencia o aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

Chantaje sexual, también conocido como *acoso sexual o quid pro quo*, la persona asediadora debe ocupar un lugar superior jerárquico o sus decisiones pueden tener efectos sobre la ocupación o las condiciones de trabajo o estudio de la persona asediada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar en ciertos requerimientos sexuales.

Acoso sexual ambiental, su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones, bromas y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

A modo de ejemplo (sin ánimo excluyente) se considera que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Acoso sexual verbal

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.

- Hacer demandas de favores sexuales.

Acoso sexual no verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviado por cualquier medio, incluidos los digitales.
- Grabación, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.

Acoso sexual físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.

2. Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo se relaciona con el sexo de una persona. Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De una trabajadora por el hecho de ser mujer.
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- De una trabajadora o trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- De una trabajadora que se ridiculiza, desprecia sus capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de su sexo o se ignora sus aportaciones, comentarios o acciones por razón de su sexo.

Constituyen algunos ejemplos de este tipo de acoso los siguientes:

A Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

- Asignar a una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Menospreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B Acoso sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. Acoso por orientación sexual

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.

- Menospreciar el trabajo que se ha realizado por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o la percepción de estas.

4. Acoso por expresión o identidad de género

Ejemplos de conductas:

- Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobico o intéfobico.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

5. Violencia digital y ciberacoso

Los supuestos de ciberviolencia y acoso digital con carácter general son amplísimos. Es difícil elaborar un listado cerrado y definitivo de todas las conductas de violencia digital que se producen. Además, el propio desarrollo de las TRIC, tan avanzado y rápido, conlleva necesariamente que cada poco tiempo los acosadores encuentren nuevas formas de intimidar y hostigar a través de la red.

Entre las prácticas más comunes o frecuentes podemos mencionar:

Difundir en Internet imágenes de contenido sexual o datos íntimos de la víctima

Normalmente, consiste en subir o colgar en Internet una imagen comprometida —real o manipulada— o datos delicados e íntimos que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlo a conocer en su entorno de relaciones personales o profesionales.

Una modalidad muy utilizada y frecuente de *sexting* o de difusión de imágenes íntimas sin consentimiento de la víctima se conoce como *pornovenganza (revenge porn)* o venganza sentimental, y consiste en la publicación de fotografías o vídeos íntimos o sexuales de la expareja (o terceros) una vez terminada la relación sentimental.

Por otra parte, las fotografías o vídeos (de contenido íntimo o sexual) pueden constituir un elemento para extorsionar o chantajear a la persona protagonista de esas imágenes. Son los denominados casos de *sextorsión*.

Ridiculizar o estigmatizar a la víctima en espacios web

Otra práctica ilícita frecuente consiste en dar de alta a la víctima en un sitio o espacio web de Internet donde puede estigmatizarse y ridiculizar a la víctima como persona. Se trata de supuestos

típicos de ciberacoso sexual o sexista, pues se ridiculiza, en ocasiones, por el mero hecho de ser mujer, por sus cualidades físicas, así como por estereotipos de género. Puede servir como ejemplo una web donde se escogen determinadas cualidades de la persona (por su inteligencia, atractivo, aspecto físico, etc.), y se presenta la posibilidad de cargarla del máximo número de votos o puntos por parte de los que visiten ese espacio web. También recibe el nombre de *web apaleadora*, esto es, web creada a propósito para agredir a la víctima, menospreciarla de manera pública y con el claro objetivo de ridiculizarla. De esta forma y desde este espacio en Internet se anima a los participantes que acceden a que hostiguen e intimiden a la víctima.

Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales

Con demandas de este tipo o donde esta comparte intimidades, realiza ofertas sexuales explícitas, etc., así como el hecho de crear una página falsa de contactos o poner anuncios en páginas web de contactos. Con la entrada en vigor de la LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, aparece un nuevo delito de utilización de imagen ajena sin consentimiento para perfil en redes sociales, anuncios, o cualquier medio de difusión pública para ocasionar a la misma una situación de acoso, hostigamiento o humillación (artículo 172 *ter* 5 CP).

Usurpar la identidad de la víctima y —en su nombre y desde el anonimato— hacer comentarios ofensivos

El comportamiento supone usurpar la identidad de la víctima y, en su nombre y desde el anonimato, hacer comentarios ofensivos o participaciones inoportunas en chats, redes u otras plataformas digitales, de tal modo que despierte reacciones adversas hacia quien en verdad es la víctima. La identidad de la víctima en estos casos queda totalmente en entredicho. La persona ciberacosadora emite opiniones o comentarios en red en nombre de la víctima con la finalidad de insultar o desprestigiar. Se denomina *fraping* cuando el acosador usa las cuentas de redes sociales de otra persona para publicar contenido inapropiado con su nombre, como cuando se publican insultos raciales u homofóbicos en el perfil de otra persona para arruinar su imagen o reputación personal.

Acceder en los dispositivos tecnológicos de la víctima

Puede tratarse esta intrusión en el ordenador personal o de trabajo de la víctima o cualquier otro dispositivo informático (tableta, móvil, disco duro...) y asaltar todos sus mensajes y documentos e información en general de quien tiene la propiedad. En definitiva, acceder a sus archivos y colgar en la red sus documentos y fotos privadas. Esta sería la figura más cercana al denominado *hacking*. En conjunto, tendría cabida el robo de fotos, vídeos, audios, datos personales, contraseñas, archivos, contactos del entorno de la víctima y de sus familiares, etcétera.

Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del acosador digital

Se trata de acciones de presión permanente a través de NTIC para actuar conforme a las solicitudes del agresor —compañero, jefe, cliente, tercera persona ajena a la organización productiva, etcétera—. Sirva como ejemplo el envío de mensajes en los que se pide insistentemente mantener una relación o presiones para realizar actos de naturaleza sexual a cambio de obtener un determinado puesto de trabajo o mejora laboral.

Acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, con expresiones intimidatorias, colgando repetidamente la comunicación cuando contestan, llamar en horas inoportunas o intempestivas, como el caso de llamar a altas horas de la madrugada. Las amplias

posibilidades que brinda la actual telefonía móvil han sabido ser empleadas perversamente por los ciberacosadores. La más tradicional es la de las llamadas ocultas realizadas a horarios inoportunos. Pueden ir desde llamadas silenciosas a amenazas graves que incluyen insultos, gritos o mensajes intimidatorios.

Realizar en redes sociales comentarios ofensivos, opiniones y declaraciones insultantes o amenazantes

Se trata de una de las prácticas más comunes en la red y ha supuesto numerosos pronunciamientos judiciales. Consiste, fundamentalmente, en enviar mensajes ofensivos y hostigadores a través de correo electrónico, SMS, Twitter, WhatsApp, redes sociales o espacios de Internet, en general, que utiliza habitualmente la víctima y compañeros de trabajo e incluso terceras personas ajenas a la empresa u organización.

Suele tratarse de una conducta repetida de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

Un listado no cerrado, a modo de catálogo con algunas de las actitudes o conductas de estos tipos de ciberviolencia, en sus distintas modalidades, podría incluir:

- Amenazas, comentarios, insultos o agresiones verbales, de forma reiterada a través de Internet (webs, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos...).
- Envío de cualquier contenido no deseado que se considere ofensivo, humillante, degradante o intimidante con amenazas y discursos de odio en redes.
- Entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, con manipulación y usurpación de su identidad, haciéndose pasar por la misma en diferentes lugares de la red.
- Publicar en foros de Internet y redes sociales mensajes provocativos, ofensivos o fuera de lugar, sexistas con insultos basados en el género con el fin de boicotear algo o a alguien (troleo).
- Distribuir o publicar en Internet fotos o videos (normalmente de carácter íntimo o de contenido sexual) sin el consentimiento de la persona afectada o con el objetivo de chantajear o extorsionar (sextorsión).
- Difusión de imágenes falsas y la recepción de contenido sexual explícito no requerido.
- Dar de alta en un espacio web a una persona con el objetivo de estigmatizar o ridiculizarla.
- Creación de grupos en redes sociales o en foros dedicados exclusivamente a atacar a una persona.
- Usurpación de credenciales, contraseñas, cuentas, fotografías u otros documentos privados.

- Revelación de datos (*doxing*) consistente en buscar, recopilar y compartir públicamente información de identificación personal que incluye datos personales y sensibles como domicilio, fotografías, nombres de la víctima y familiares.
- Lanzamiento de rumores difamatorios y falsos que puedan dañar la imagen de una persona o con la finalidad de atacarla.
- Envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento de las víctimas por diversos medios o mediante *software* espía (voyerismo o espionaje digital) o espiar el móvil o cualquier dispositivo de otras personas, remisión de virus informáticos...
- Distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web o crear un perfil falso para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Controlar toda la actividad de la víctima en redes sociales o en diferentes páginas de Internet.
- Prohibir a la víctima la utilización de diferentes redes sociales u herramientas cibernéticas o la publicación de determinados contenidos en Internet.
- Acosar e incomodar a la víctima, perseguirla a través de todos los sitios web o de Internet que visita o frecuenta.
- Hacer comentarios ofensivos de manera pública contra el sexo de la víctima o contra una persona o colectivo en particular.

ANEXO III. MARCO NORMATIVO APLICABLE DE REFERENCIA

Desde un punto de vista normativo, son múltiples las referencias que proporcionan base jurídica a la necesidad de proteger a las personas frente a situaciones de violencia y acoso.

1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948).
- Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979).
- Estrategias progresivas de Nairobi para el progreso de las mujeres (1985).
- Recomendación general n.º 19 sobre violencia contra las mujeres (1992).
- Resolución de 1985, sobre igualdad de oportunidades e igualdad de tratamiento para el hombre y la mujer en el empleo.
- Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las mujeres trabajadoras.
- Convenio n.º 111 sobre discriminación, empleo y ocupación (1958).
- Convenio de Estambul, de 11 de mayo de 2011, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Convenio n.º 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).
- Recomendación n.º 206, sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

- Informe Rubenstein (1987): «La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los estados miembros de las Comunidades Europeas».
- Resolución de 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Recomendación 92/131/CE (1991), de 27 de noviembre (anexo código de conducta).
- Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación (refundición).
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección.

- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Directiva 76/207/CEE (modificada), Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE (refunde). Paso de una actitud pasiva (prohibición) a una activa (prevención).
- Constitución Europea (Carta de los Derechos Fundamentales).
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 abril de 2007.

3. MARCO NORMATIVO ESPAÑOL

- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación.
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.
- Ley 33/2011, General de Salud Pública.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Criterio técnico de la ITSS 69/2009.
- Criterio técnico de la ITSS 104/2021, sobre actuación en riesgos psicosociales.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017) y medidas (2019).

4. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO (COMUNITAT VALENCIANA)

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana.
- Ley 7/2012, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.
- Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.

- Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana.
- Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista (2022).
- I Estrategia Valenciana contra las Violencias Sexuales.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.

5. MARCO NORMATIVO DE LA UNIVERSITAT JAUME I

- Decreto 95/2021, de 9 de julio, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Jaume I.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Jaume I, de 22 de abril de 2010, por el cual se aprueba la creación de la Unidad de Igualdad.
- III Plan de Igualdad UJI (2021-2025).

ANEXO IV. MODELO DE SOLICITUD (SPI) DE RECLAMACIÓN/DENUNCIA FRENTE A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO

UJI UNIVERSITAT JAUME I IGLU@
Registre virtual [desconnectar vos desales](#)

Imprimir Tancar

Guardar les dades Reiniciar la sol·licitud

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	<input type="checkbox"/>
Ser testimoni / Ser testigo	<input type="checkbox"/>
Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a / Ser superior jerárquico de la víctima o del agresor/a	<input type="checkbox"/>
Altres (indiqueu) / Otras (indicar)	<input type="checkbox"/>

EXPOSE / EXPONGO: (*)	
-----------------------	--

CLÀUSULA DE CONFIDENCIALITAT / CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD:
M'han informat que la Unitat d'Igualtat de l'UJI durà a terme el tractament de les meues dades personals d'acord amb el Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679. Me han informado que la Unidad de Igualdad de la UJI llevará a cabo el tratamiento de mis datos personales de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679.
Els camps obligatoris estan marcats amb un ()*

◀ 1 2 ▶