



**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 X/2023 de X enero de 2023

ÍNDICE DEL PROTOCOLO

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL 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 (RRHH)
 - 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 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 miembros 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 CIRA con los acuerdos adoptados

9.5.5 Comunicación informe de la CIRA a Rectorado

9.5.6 Resolución de la rectora o rector

9.5.7 Notificación de la resolución del rector o rectora

10. LA 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 SOLICITUD (SPI) DE RECLAMACIÓN /DENUNCIA FRENTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA Y/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 respecto a la diversidad y la igualdad entre los hombres y las 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 Universidad.

Entre sus objetivos, la Universitat Jaume I destaca la formación, la investigación y el desarrollo de las personas que integran la comunidad universitaria, generando para éstas 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 del derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, ya que la violencia y acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, siendo 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 núm.190 OIT.

La Universitat Jaume I debe ser consciente que la violencia y acoso son incompatibles con la promoción de entidades sostenibles, 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 Universidad 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.

Para 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 entre los hombres y las mujeres aludiendo a la promoción de medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria en sus instituciones de todos los miembros de la comunidad universitaria y el respeto a los derechos y las libertades de las personas en los entornos digitales. De conformidad con su Código Ético, la Universitat Jaume potenciará la igualdad efectiva de mujeres y hombres y eliminarán en el ámbito de sus competencias cualquier obstáculo que dificulte la consecución de este objetivo, actuará contra cualquier situación de acoso, no discriminando ni distinguiendo a las personas por razones de origen, género, orientación sexual, edad, cultura, religión, idioma o ideología. Rechazará en sus actuaciones cualquier clase de violencia, evitando atentar u ofender 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, promoviendo condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y 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 LGTBIQ+ fóbicas constituyen violaciones flagrantes de los derechos humanos universales fundamentales, y se tienen que aplicar

todas las medidas necesarias para erradicar todas estas formas de violencia. 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 tiene importantes efectos devastadores sobre la salud donde se producen.

De la misma manera, y 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, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/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 como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, siendo considerado como una conducta discriminatoria.

Asimismo, en el entorno laboral que incluye 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, y con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro, en que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean debidamente protegidos y defendidos. La aprobación del Protocolo, de finalidad preventiva cuyo objeto es 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, con el fin de 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, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y deberán 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 UJI CON LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO

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

Este protocolo sirve para cumplir el compromiso de la Universidad 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 en la erradicación de la violencia machista y LGTBIQ+ fóbicas. El compromiso público de la Universitat Jaume I, tanto de prevención, detección, como de actuación o 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, sea este laboral, sexual, por razón de sexo, identidad de género u 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 las 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 como 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, advirtiéndole 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 tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Universitat-, como 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, 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 bajo ninguna circunstancia. Estas conductas y actitudes no deben ser ignoradas y serán sancionadas con el fin de aplicar la cultura de tolerancia cero, 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 como una conducta inaceptable porque 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 la ONU (Beijing, 1995), 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 Comunidad Valenciana.

4. Los comportamientos mencionados ocasionan, además, daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Universidad 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, y adoptando 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, incorporando 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, y se compromete a poner el presente Protocolo en conocimiento de la comunidad universitaria 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 a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto de este 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 Universidad. 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 un informe, y proponer una vía de solución (responsabilidades disciplinarias), de las situaciones de violencia y acoso incluidas en este Protocolo, minimizando 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, de apoyo, acompañamiento y reparación a la víctima, atender y resolver con la máxima celeridad y rigor las situaciones detectadas y denunciadas, se produzcan estas violencias y acosos en el mundo presencial o físico o en el ámbito digital.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Este protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran la comunidad universitaria, esto es, al estudiantado, al 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 a personas que sin ningún vínculo con la Universitat realice actividades o preste servicios a la UJI (temporal, permanente o transitoria) y, 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 tanto los comportamientos desarrollados en la Universitat Jaume I como los que tengan lugar en actividades académicas y de investigación vinculadas con el ámbito universitario, incluyendo las que se produzcan fuera del ámbito de la Universidad, 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 o la estudiante o la entidad cooperadora lo comunicará al tutor o tutora que lo trasladará al vicerrectorado con competencias en 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 que tienen personal prestando servicio en la misma, la Universidad, a través del vicerrectorado o vicerrectorados de los que depende la contrata, o bien 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 tomado estas medidas.

En todo caso, en materia de coordinación de actividades empresariales será de aplicación lo establecido en el art. 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 este art. 24 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 de este Protocolo.

5. Cualquier 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, tiene derecho a presentar reclamación o denuncia de acuerdo con el presente Protocolo, sin detrimento de las acciones penales, laborales, civiles y/o administrativas a 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 el 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 tienen esta 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 y/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 que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También se considerará discriminación 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 de este 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 el 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.

Se entiende por **conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcional** los comportamientos de violencia psicológica que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo o no habiendo asimetría de poder o de capacidad de influencia, 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.

Se entiende por **conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas** aquellas 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) —consistentes en intimidar, atacar, humillar, difamar o chantajear a la víctima—, se manifiesten de una sola vez [agresión ocasional] o repetida [acoso], que causen o sean susceptibles de causar un daño (personal o económico) y relacionados con el trabajo [art. 1 a) y art. 3 d) Convenio 190 OIT].

En definitiva, es la violencia ejercida por medio de dispositivos digitales o tecnológicos tan comunes en nuestras vidas como el 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 produzca a través de estos dispositivos tecnológicos descritos y estén 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 hacerse desde cualquier espacio o lugar y en todo momento. Por consiguiente,

puede realizarse tanto dentro como fuera de la Universidad y tanto dentro como fuera de la jornada o tiempo-horario académico o de trabajo, esto es, puede generarse en cualquier momento y desde cualquier lugar, produciéndose una difuminación espacio-tiempo.

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, incluyendo 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 que 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 (art. 3 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 abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (art. 178.2 CP).

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 LGTBIQ+ fóbica, incluyendo 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 no solo de prevenir las mencionadas conductas, sino también 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 UJI y serán impulsadas por la Unidad de Igualdad, con la colaboración del vicerectorado 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 acoso debe ser afrontado desde la tutela preventiva al objeto de que no proliferen en la Universitat evitando daños en la salud de las personas y garantizando así un ambiente sano y seguro, de tolerancia cero ante la violencia, el acoso y la discriminación.

Asimismo, los miembros de la comunidad universitaria de la UJI, de empresas colaboradoras, de entidades suministradoras de servicios, de empresas o entidades de prácticas externas del estudiantado, y de instituciones adscritas o vinculadas con la Universidad tienen que ser informados de la existencia de este Protocolo y de su contenido.

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) Difusión de este protocolo mediante documentos divulgativos, guías orientativas y explicativas, códigos de buenas prácticas, derechos, deberes y responsabilidades, web-portal de la UJI, web de la Unidad de Igualdad, la Oficina de prevención y gestión mediambiental y el servicio de Recursos Humanos. Se desarrollará un plan de comunicación para la difusión del Protocolo, proporcionando –para su general conocimiento- la traducción a todas las lenguas oficiales de la UJI (valenciano, castellano e inglés).
- b) 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, donde se 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 UJI.
- c) Desarrollo y diseño de 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, del estudiantado y los 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 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.

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

e) Establecimiento de medidas y estrategias preventivas en relación con los factores estructurales: especial atención a la evaluación de los riesgos psicosociales, las relaciones de poder en el entorno de trabajo, promover un liderazgo participativo, la distribución de roles a mujeres y hombres, estilos de gestión y las formas de organizar el trabajo, las relaciones entre mujeres y hombres que forman la comunidad universitaria, estimular la cohesión grupal con dinámicas de colaboración intraorganizacional, percepción de tolerancia cero frente al abuso y al acoso, aplicación contundente de medidas disciplinarias, construir un lenguaje que transmita ideas de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, entre otros.

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, incidiendo especialmente 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, debiendo 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, haciendo extensible este derecho a las estudiantes.

g) Realizar encuestas de clima laboral y de evaluación de riesgos psicosociales en materia de situaciones o conductas machistas o LGTIBQ+ fóbicas, 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 los integrantes de 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 Universidad y en el Consejo de 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 y/o acoso que pudieran producirse en la Universidad, 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 Universidad, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo trasladando información a la Unidad de Igualdad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y/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 incluir cláusulas específicas sobre la obligatoriedad de disponer de un protocolo para prevenir las conductas y agresiones laborales, machistas, LGTBIQ+ fóbicas y discriminatorias. La Universidad instará a todas las empresas y organizaciones que trabajen en las instalaciones de la UJI y se relacionen con la comunidad universitaria de la misma, a que sus personas trabajadoras 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 visualizar y concienciar sobre la necesidad de buscar soluciones para problemas sociales como el machismo o la LGTBIfobia. <https://www.uji.es/serveis/ui/puntvioletarainbow/> 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 y/o LGTBIQ+fóbicas, además de evitar las actitudes sociales discriminatorias.
- d) Existencia de un “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 LGTBQ+. 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, informando, 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) Hacer 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 Universidad se encarguen de:

- a) Velar para reducir y eliminar los factores de riesgo que generan la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o acosadoras.
- b) Informarse y formarse tanto para poder dar a conocer el Protocolo como para garantizar los procesos y los compromisos que se recogen.
- c) Garantizar al personal empleado y al estudiantado la información de sus derechos así como del 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 sea posible de aplicar para actuar en las situaciones detectadas y/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 los empleados y empleadas, con especial atención a los riesgos psicosociales como las violencias y acosos.

La OPGM asesora y asiste en todo aquello que hace referencia a:

- a) Evaluar los factores de riesgo que afectan a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras, particularmente, a 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 ante los supuestos de sufrir violencia y acoso.
- f) Conjuntamente con la Unidad de Igualdad, hacer el seguimiento de las posibles medidas de protección y prevención que se hayan adoptado.

8.3. El Servicio de Recursos Humanos (RRHH)

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

El servicio de Recursos Humanos procederá:

- a) A presidir la CIRA en los procedimientos por denuncias en materia de acoso laboral y conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcionarial.
- b) A actuar de conformidad con la resolución que dicte el rector o rectora, a partir de los acuerdos y las recomendaciones adoptadas por la CIRA,
- c) Velar por la aplicación de las posibles medidas cautelares y correctoras, conjuntamente con la Unidad de Igualdad.
- d) Realizar 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), sea éste acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, de identidad y expresión de género y/o discriminatorio. La Universidad 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 y especializado con competencias de indagación, investigación, y verificación, informe y propuesta en materia de violencia y/o acoso 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, protegiendo y respetando 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 y/o, en su caso, proponer 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 el 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 preside 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 preside en los procedimientos para reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral y conductas inapropiadas en el ámbito laboral o funcionarial.

c) Un delegado o delegada de prevención (su elección se llevará a cabo por y entre los propios delegados y delegadas de prevención), quien ejerce la secretaría.

c) Un técnico o técnica superior de prevención de riesgos laborales de la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental UJI, designado por el Rectorado.

d) Un experto o experta en derecho laboral o un experto o experta en acoso sexual o por razón de sexo, o un experto o experta 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 detectan elementos de ambos tipos de acoso, la presidencia la ejercerá 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 el que estén implicados exclusivamente miembros del estudiantado de la UJI será la siguiente:

- a) La directora o director de la Unidad de Igualdad, quien la preside
- 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) Un experto o experta en acoso sexual, por razón de sexo o por identidad y expresión de género, o persona en quien delegue, que nombrará la rectora, a propuesta del vicerrectorado competente en materia de igualdad

3. En los supuestos de 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 legal del sector público, la rectora o rector procederá al nombramiento de otra persona que le sustituya, de conformidad con el procedimiento establecido en los apartados anteriores, de 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, en ningún caso, que 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 Presidencia las siguientes funciones:

- a) La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- b) La convocatoria de las personas que forman parte de la Comisión y, en su caso, de las personas a las que la Comisión tenga que dar audiencia.
- c) La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tratará en cada reunión.
- d) Requerir el asesoramiento de personas expertas, si la Comisión lo estima conveniente (con derecho a tener voz pero sin voto).

8.4.4 Funciones de la Secretaría de la CIRA

Corresponden a la Secretaría las funciones enumeradas a continuación:

- a) El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen la CIRA y, en su caso, a las personas a las que la Comisión dará audiencia.
- b) La redacción de 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 en el seno de la CIRA se aprobarán por mayoría simple. Las personas que componen la CIRA pueden, si lo desean y tras la votación correspondiente, manifestar y motivar el sentido de su voto ante la Comisión.

2. Las actas, para su aprobación, en su caso, 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 del secretario o secretaria 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 que ha llegado la Comisión y la fecha de estos. Las actas las firmará el secretario o secretaria de la CIRA, con el visto bueno de la Presidencia.

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 miembros 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 tiene que garantizar los principios que se recogen a continuación:

Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas

En 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 pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza.

Enfoque de género

Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o 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 quedando por tanto 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 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 tanto a la persona supuestamente acosada como a la presuntamente acosadora, para preservar su identidad. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos relativos a la salud.

No revictimización

Siempre que sea posible se ha de intentar reducir el número de declaraciones de la persona denunciante, para evitar que la víctima tenga que volver 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

Al fin de 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, evitando demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando 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 tiene que 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 deben 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 y/o acoso. La UJI sancionará cualquier represalia, coacción, conducta o actitud intimidatoria contra las personas implicadas durante el proceso y después de éste, 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 y/o por la propia Universidad, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultaran oportunas.

Deber de colaboración

Todas las personas que sean citadas durante el transcurso de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de 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 (LOPDG).

En los supuestos de acoso en sus distintas modalidades, la UJI habrá de 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 UJI debe 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

a) Derechos de las personas afectadas:

- Ser citada y escuchada, evitando la revictimización.
- Estar acompañada por una persona de confianza y/o asistencia profesional e intérprete, si fuera el caso.
- Recibir información de las medidas de protección adoptadas.
- Recibir información del estado del proceso y de su resultado definitivo (archivo de las actuaciones, adopción de medidas preventivas o incoación de expediente disciplinario).
- 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 Universidad no implica la defensa jurídica de las personas agraviadas.

b) Derechos de la persona denunciada:

- Estar informada de la reclamación o denuncia y ser debidamente citada y escuchada.
- Ver respetada la presunción de inocencia.
- Estar acompañada por una persona de confianza y/o asistencia de profesional e intérprete, si fuera el caso.
- Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- Recibir notificación de la resolución definitiva del proceso (archivo de las actuaciones, adopción de medidas preventivas o incoación de expediente disciplinario).
- 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) Quien, siendo miembro de la comunidad universitaria, se considere víctima de una conducta de violencia y/o de acoso prevista en este Protocolo.
- b) Quien, siendo miembro de la comunidad universitaria, tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de violencia y/o acoso incluida en este Protocolo. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación debe 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 y/o acoso.

La Universitat Jaume I reconoce el papel de las organizaciones sindicales en lo que respecta 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, deberá 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 cuales 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 y/o acoso o de conductas inapropiadas 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, tanto la tolerancia de estas conductas como 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, será ésta, quién en un plazo de 5 días hábiles, le dará curso y constituirá a 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 UJI, éstas la derivarán a la Unidad de Igualdad.

2. Si no hay reclamación o denuncia firmada, no se puede 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 Universidad, como el centro sanitario y la propia Unidad de Igualdad donde la supuesta víctima

recibirá asesoramiento psicológico y jurídico necesario 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, será necesario convocar a la CIRA al objeto de emitir un informe motivado, determinando:

a) La inadmisión a trámite de la reclamación o denuncia y la derivación, en su caso, a la oficina, unidad o servicio 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 al rector o rectora para que ponga los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

c) Inicio del procedimiento, si los hechos denunciados quedan debidamente comprendidos en este Protocolo, siendo la CIRA la que acuerda iniciar el procedimiento cuya tramitación se realiza a través de ésta.

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, ésta 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 (abogado/a, persona experta de referencia, representación legal o sindical...). En el momento de su declaración o en un momento posterior pueden 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 pueda aclarar y comprobar los hechos que se denuncian, pudiendo 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 pueden 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 y/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 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) proponer 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 a Rectorado

La CIRA elevará su informe final al Rectorado y comunicará a las partes que dicho informe ha sido entregado al Rectorado y también la conclusión de la CIRA sobre el acuerdo por ésta adoptado, y, fundamentalmente, la presencia o ausencia de indicios de violencia y/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 y/o acoso o de conductas inapropiadas, como medida de protección, el Rectorado podrá decidir, a petición de la parte o partes afectadas, y 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, el rector o rectora dicta resolución que pone fin al procedimiento. La resolución del rector o rectora puede concluir, de acuerdo con la propuesta del informe:

- a) el archivo de la reclamación o denuncia, de acuerdo con la propuesta del informe
- b) la incoación de un expediente disciplinario y que se adopten las medidas cautelares y correctoras adecuadas.
- c) que se adopten otras medidas para proteger a las víctimas

- d) que se desestime, de forma motivada, la propuesta del informe de la CIRA,
- e) que se adopten las medidas preventivas u otras alternativas no sancionadoras.

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

9.5.7 Notificación de la resolución del rector o rectora

El vicerector o vicerectora en materia de igualdad y género, quien puede delegar en la dirección de la Unidad de Igualdad, tiene que comunicar a la autoridad competente las medidas acordadas en la resolución, según el colectivo de que se trate:

- a) En caso de que afecten al estudiantado o el PDI: al decano o decana y, si procede, al director o directora de departamento.
- b) En caso de que afecten el PAS y/o proveedores o entidades externas de la UJI: al vicerector o vicerectora que asume competencias y a la gerencia.
- c) En el caso que afecte a una unidad, oficina, órgano o departamento: el jefe o jefa 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 tienen que trasladar a la Unidad de Igualdad para que se archive y custodie.

10. LA APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

1. Cuando el informe de la CIRA considere probada la concurrencia de indicios suficientes de violencia y/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 el rector o rectora, la incoación se propondrá a quien corresponda según los mecanismos establecidos para su sustitución legal.
2. El rector o rectora, como máxima autoridad universitaria, es el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos administrativos disciplinarios que correspondan a fin de investigar y de 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 UJI.
4. Nombrado el instructor o instructora del expediente disciplinario, la CIRA trasladará inmediatamente al mismo, 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 aplicable, 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, y se prestará especial atención a la concurrencia de circunstancias agravantes. A efectos de valorar la gravedad de los hechos, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de violencia y acoso
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona supuestamente acosadora.
- d) La persona supuestamente acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

6. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario se considerase que el hecho podría ser constitutivo de delito, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. No podrán sancionarse los hechos que lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en 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 procurará que el nombramiento del instructor o instructora 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, y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infringirse 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 pueden proponer al Rectorado la adopción de medidas cautelares, que pueden incluir, la reordenación del tiempo de trabajo o permiso, 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 han de tener la duración imprescindible para conseguir su finalidad y han de finalizar una vez completado y cerrado de manera definitiva el procedimiento.

12. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

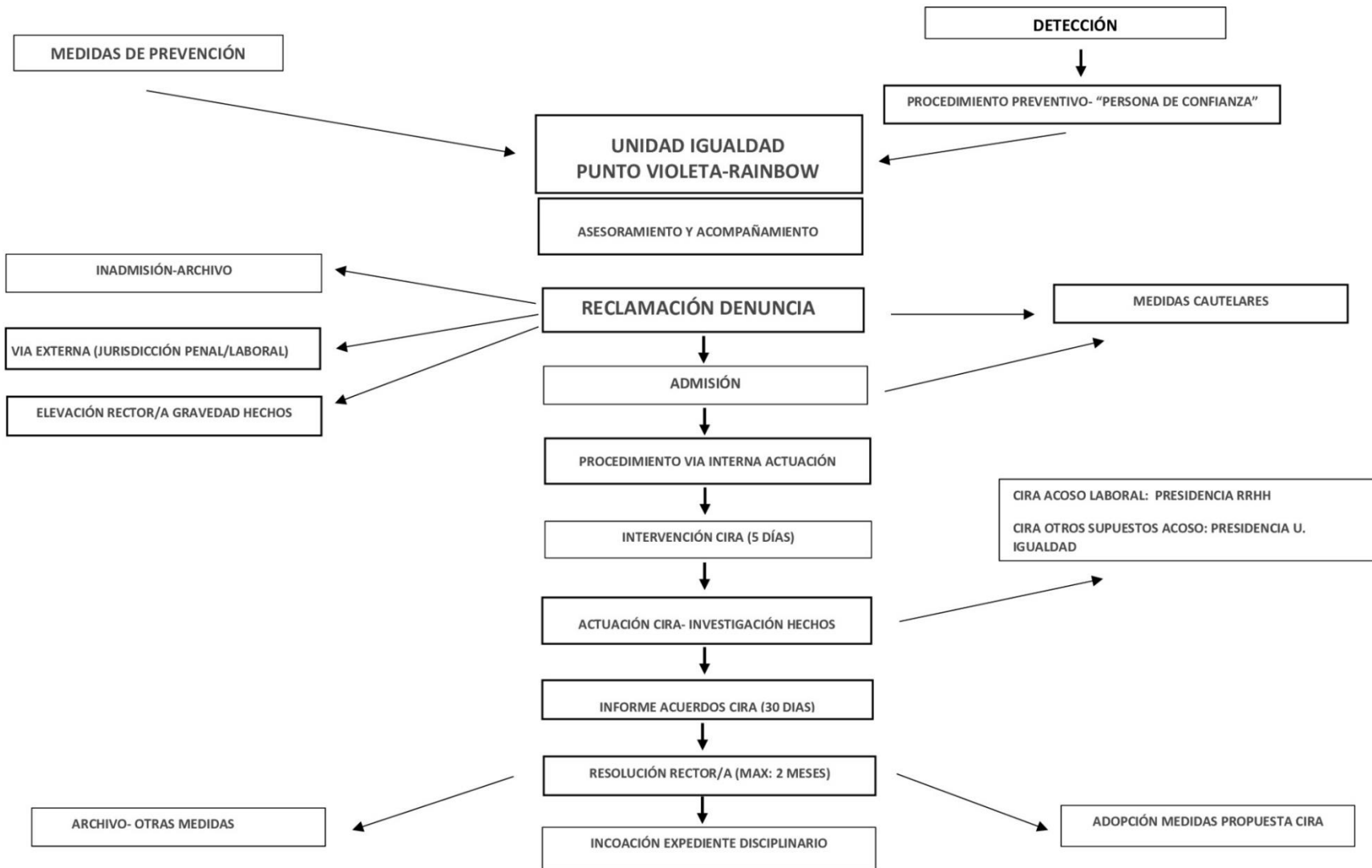
Una vez aprobado el Protocolo se difundirá entre la comunidad universitaria mediante su publicación en la página web de la Universidad y en los medios de comunicación disponibles, de manera que toda la Universidad, así como las entidades externas, conozca su existencia. Asimismo, se elaborará una guía básica que oriente con respecto a 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, de la Unidad de Igualdad, del Comité de Seguridad y Salud, de la Mesa Negociadora, de la Secretaría General o de cualquiera de los vicerectorados con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

Anualmente, la Unidad de Igualdad, enviará un informe al vicerectorado competente en materia de igualdad sobre la actividad llevada a cabo en el que tiene que reflejar el volumen de casos registrados, su naturaleza, las medidas adoptadas, con la facultad de proponer 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 que la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad en la UJI pudiera comportar 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 nº 4/2020, de 24 de abril de 2020.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín 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 la aplicación del presente Protocolo:

1. Ataques con 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 trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

2. Ataques a las relaciones sociales

- Dejar a la persona incomunicada de forma continuada sin ninguna causa que lo justifique.
- Impedir las relaciones personales con otros compañeros y compañeras 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 un trabajador o trabajadora.
- 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, 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, incluyendo 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 pudiendo ser motivos de discriminación: el 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 y/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 los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación, etc.

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, pueden 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, 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 en el 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, incluyendo 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 sólo por el hecho de ser mujer;
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad;
- De uno/a trabajador/a 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, 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 con relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con 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 y/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 con relación a 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. Y es difícil realizar un listado -cerrado y definitivo- de todas y cada una de las conductas de violencia digital que se producen. Además, el propio desarrollo de las TRIC, tan avanzado y tan 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 trucada- o datos delicados e íntimos que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlo a conocer en su entorno de relaciones personales y/o profesionales.

Una modalidad muy utilizada y frecuente de *sexting* o de difusión de imágenes íntimas sin consentimiento de la víctima se conoce como “porno venganza” (*revenge porn*) o venganza sentimental, consistente 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 escoge a determinadas cualidades de la persona (por su inteligencia, atractivo, aspecto físico, etc...) presentando 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 apaleador”, esto es, web creada a propósito para agredir a la víctima, menospreciándola 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 dónde ésta comparte intimidades, realiza ofertas sexuales explícitas, etc. Así como el hecho de crear una página falsa de contactos, poner anuncios en páginas web de contactos. Con 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 ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación (art. 172 ter 5 CP).

Usurpar 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, en redes u otras plataformas digitales, de tal modo que despierte reacciones adversas hacia quién 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 (*tablet*, 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, etc...

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...-. Sirva como ejemplo el hecho de “enviar más de 1000 whatsapp” pidiendo de manera insistente tener 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

Estamos ante una de las prácticas más comunes en la red y que ha supuesto numerosos pronunciamientos judiciales. Consiste, fundamentalmente, en enviar mensajes ofensivos y hostigadores a través de e-mails, sms, tuitwer, whatsapps, o 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 y/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, podemos mencionar:

- Amenazas, comentarios, insultos o agresiones verbales, de forma reiterada a través de internet (webs, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos...)
- Entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad y haciéndose pasar por la misma en diferentes lugares de la red.
- Distribuir o publicar en internet fotos o videos (normalmente de carácter íntimo o de contenido sexual) sin el consentimiento de la persona afectada y/o con el objetivo de chantajear o extorsionar (sextorsión)
- 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...

- 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 mediante software espía 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, persiguiéndole 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, ONU, (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 núm. 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 núm. 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 núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).
- Recomendación núm. 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, Directiva 2006/54/CE(refunde). paso actitud pasiva (prohibición) a un 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 104/2021 ITSS sobre actuación en riesgos psicosociales.
- Pacto de Estado contra la violencia de género (2017) y medidas (2019).

4.- MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO (C. VALENCIANA)

- Ley 9/2003, de 2 de abril, igualdad entre mujeres y hombres de la C. Valenciana.
- Ley 7/2012, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la C. 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.
- Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista (2022).
- I Estratègia valenciana contra les violències sexuals.
- 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.
- Decreto 95/2021, de 9 de julio, del Consell, aprueba 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 Igualdad.
- III Plan de Igualdad UJI (2021-2025).

ANEXO IV. MODELO SOLICITUD (SPI) DE RELAMACI3N/DENUNCIA FRENTE A UNA SITUACI3N DE VIOLENCIA Y ACOSO

 UNIVERSITAT JAUME I	IGLU@ Registre virtual	desconnectar vos desales
		Imprimir Tancar
		Guardar les dades Reiniciar la sol·licitud
Sol·licitud de reclamaci3n/denunci3n davant d'una situaci3n d'assetjament		
Sol·licitant		
Data de la sol·licitud		
Vinculaci3n (*)	▼	
Dades de la persona que presenta la denunci3n / Datos de la persona que presenta la denuncia		
Adreça electr3nica / Correo electr3nico (*)		
Tel3fon / Tel3fono (*)		
Circumstancies que motiven la comunicaci3n / Circunstancias que motivan la comunicaci3n		
Ser v3ctima / Ser v3ctima	<input type="checkbox"/>	
Ser testimoni / Ser testigo	<input type="checkbox"/>	
Ser superior jer3rquic de la v3ctima o de l'agressor/a / Ser superior jer3rquico de la v3ctima o del agresor/a	<input type="checkbox"/>	
Altres (indiqueu) / Otras (indicar)	<input type="checkbox"/>	
EXPOSE / EXPONGO: (*)		
CL3USULA DE CONFIDENCIALITAT / CL3USULA DE CONFIDENCIALIDAD: M'han informat que la Unitat d'Igualtat de l'UJI dur3 a terme el tractament de les meues dades personals d'acord amb el Reglament General de Protecci3n de Dades (UE) 2016/679. Me han informado que la Unidad de Igualdad de la UJI llevar3 a cabo el tratamiento de mis datos personales de acuerdo con el Reglamento General de Protecci3n de Datos (UE) 2016/679. <i>Els camps obligatoris estan marcats amb un (*)</i>		
◀ 1 2 ▶		