# PROTOCOL PER A LA DETECCIÓ, PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT LABORAL, ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

Aprovat pel Consell de Govern en reunió de 28 de juliol de 2011

Modificat pel Consell de Govern en reunió de 29 de gener de 2014

**Unitat d'Igualtat**

**Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental**

## PREÀMBUL

La Universitat Jaume I de Castelló és una entitat pública que té com a missió la creació i transmissió de coneixements i valors, i el desenvolupament cultural científic i tecnològic en el territori i de la societat en què s'insereix.

Un dels seus objectius és la formació i el desenvolupament integral de les persones que integren la comunitat universitària, que constitueixen el seu principal actiu,pel que fa a les seues relacions amb la Universitat, generant per a això espais de treball i estudi respectuosos amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen, i saludables, tant des del punt de vista físic com psicosocial.

Condició necessària perquè açò es done, és que la Universitat siga un espai lliure de violència —física o psíquica— contra les persones i exempt de discriminació —basada en el sexe, l'edat, la nacionalitat, l'origen racial o ètnic, la condició o orientació sexual, la diversitat funcional, l'estat civil, les creences religioses, i/o qualsevol altra circumstància personal o social. Per a això, la Universitat Jaume I reconeix la necessitat de prevenir aquestes situacions i eradicar-les, quan apareguen, de manera que es preserve la dignitat, els drets fonamentals i la salut les persones que s'hi integren.

Especial atenció ha de prestar-se, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (a partir d'ara, Llei d'Igualtat), a les situacions de violència sobre les dones, fent insistència en la prevenció i eradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat Jaume I (UJI). Així mateix, és un deure ineludible la protecció de la salut de les dones i homes que treballen en l'UJI, d'acord amb la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

En virtut de tot el que antecedeix, la Universitat Jaume I declara els següents principis, com a fonaments i guia de la seua actuació:

**Primer.** La Universitat Jaume I manifesta la seua actitud de tolerància zero enfront de la violència, física o psíquica, exercida en l'àmbit de la comunitat universitària.

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

**Tercer.** La violència sobre les dones, en qualsevol de les seues manifestacions, repugna especialment la institució acadèmica, que ha d'actuar, també en aquest àmbit, com referent de la societat en el seu conjunt.

**Quart.** Com a manifestació específica de la violència sobre les dones, d'acord amb la Declaració de l'ONU (Beijing, 1995) la Universitat Jaume I considera intolerables les

conductes constitutives d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

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

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

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

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

**Nové.** El present protocol s'enmarca dins de la política preventiva de l'UJI, especialment en el que pertoca a l'organització del treball, la direcció de les persones i la gestió dels conflictes. En aquest sentit, l'UJI s'ha dotat de la figura de la Sindicatura de Greuges com a òrgan que, entre d'altres funcions, s'encarrega de la mediació de conflictes.

Per tot l'anterior,

-es dota d'un procediment específic d'actuació enfront dels casos de violència sobre les dones, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe;

-es dota d'un procediment específic d'actuació enfront dels casos d'assetjament laboral o altres conductes indegudes,

i

-es compromet a posar ambdós procediments en coneixement de la comunitat universitària, i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a la seua efectiva posada en pràctica;

-garanteix el dret a invocar la incoació dels procediments previstos en el present Protocol i dels ordinaris de caràcter disciplinari que puguen correspondre, sense por de ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable, ni a patir represàlia ni cap perjudici per aquesta raó.

## CAPÍTOL I. DISPOSICIONS COMUNES

### Art.1. Objecte del present Protocol

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

a) Prevenir i evitar que es produïsquen situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i «conductes inapropiades». La prevenció es durà a terme principalment a través de la formació i informació a totes les persones que formen la comunitat universitària.

b) Si, a pesar de les mesures preventives, es produïra una situació d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o «conductes inapropiades», el present Protocol estableix les mesures necessàries per a:

-identificar-la,

-investigar-la,

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

### Art. 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest protocol és aplicable a la totalitat de les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, PAS, PDI, becaris, alumnat i qualsevol persona que, encara sota la dependència jurídica d'un tercer, preste els seus serveis en l'àmbit de la Universitat Jaume I (en aquest últim cas, sempre que la part denunciada en la controvèrsia siga membre de la comunitat universitària). En el cas de l'alumnat, sols es consideraran afectades per aquest protocol les reclamacions per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe sempre que la part denunciada siga PAS, PDI de l'UJI o preste els seus serveis en l'àmbit de l'UJI.
2. A més, quedarà davall l'empara del present protocol tota persona compresa en l'apartat 1, la relació de la qual amb la Universitat Jaume I haguera conclòs (sota qualsevol forma jurídica) a causa d'una situació d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o «conductes inapropiades», i que invoque el present procediment en un termini de tres mesos des de la data en què va acabar la dita relació.

### Art. 3. Lliure exercici del dret a la tutela judicial

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

puga tenir dret i exercir lliurement.

**Art. 4. Definicions**

1. S'entén per assetjament laboral als efectes del present Protocol, l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'un altra o altres que actuen envers aquella/aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). L'esmentada exposició es dóna en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

S'entenen compreses les conductes i actituds, que es relacionen amb caràcter no exhaustiu en l'annex I d'aquest Protocol.

2. S'entén per assetjament sexual, als efectes del present Protocol, qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. S'entén per assetjament per raó de sexe, als efectes del present Protocol, qualsevol comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i/o la seua salut física i/o psicològica, i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

4. S'entenen compreses en les categories definides en els apartats 2 i 3 les conductes i actituds a les quals, amb caràcter no exhaustiu, es refereix la Nota Tècnica de Prevenció nº 507 ("Assetjament sexual en el treball"), de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball (Ministeri de Treball i Immigració).[1]

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

6. S'entenen per conductes inapropiades de tipus sexual o basades en el sexe de les persones aquelles conductes no consentides i no enquadrables en les definicions de d'«assetjament sexual» i «assetjament per raó de sexe» previstes en els apartats 2 i 3 d'aquest article.

[1] PÉREZ BILBAO, Jesús i SANCHO FIGUEROA, Tomás (Centre Nacional de Condicions de Treball, INSHT). L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball (INSHT), òrgan tècnic d'assesorament de l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals, fa referència, entre eixes conductes a:

a) Conductes violentes: "contacte físic no desitjat (conducta física de naturalesa sexual) que pot ser variada i anar hi des de tocaments innecesaris, palmelladetes o frecs amb el cos de l'altra persona fins a l'intent de violació i la coacció per a les relacions sexuals".

b) Conductes verbals: "insinuacions sexuals molestes; proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a una activitat social fora del lloc de treball desprès que s'haja posat en clar que aquesta insistència és molesta; flirteigs ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens".

c) Conductes no verbals: "exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, xiulades, mirades impùdiques o fer certs gestos".
Cfr.:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

7. La prohibició de l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i de les conductes inapropiades comprèn tant els comportaments desenvolupats a la Universitat Jaume I com els que tinguen lloc en funcions socials lligades a l'àmbit acadèmic, durant viatges o qualsevol labor realitzada fora del recinte universitari.

8. D'acord amb l'article 28 de la Ley 62/2003, es considera assetjament discriminatori tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atentar contra la seua dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

9. S'entén com a conflicte qualsevol situació de violència psicològica entre dues parts sense que existisca asimetria de poder ni de capacitat d'influència.

**Art. 5. Tipificació**

1. L'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, segons la normativa laboral i administrativa aplicable són infraccions molt greus. Així mateix, l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'acord amb la tipificació legal, poden constituir delictes en l'àmbit de la responsabilitat criminal.

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

3. Es consideraran circumstàncies qualificades:

- si l'assetjament o la conducta inapropiada s'ha perpetrat per PDI o PAS: la condició d'estudiant o de becària de la víctima, o el caràcter temporal del contracte o de la relació jurídica que vincule la víctima amb la Universitat;
-la reincidència de la persona denunciada;

4. Es considerarà denúncia falsa aquella que la Comissió estime clarament difamatòria i/o malintencionada, amb l'existència de dades aportades i testificades manifestament falses. La denúncia falsa per assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe podrà ser objecte, d'acord amb la normativa vigent, de les oportunes accions disciplinàries i, per descomptat, també, civils i penals que assistisquen la persona falsament denunciada.

**Art. 6. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies d'acord amb el present Protocol**

1. Tota persona que desitge invocar el procediment previst en el present Protocol, ha de fer-ho en un termini màxim de tres mesos comptadors des que es va produir l'incident o incidents que donaren lloc a la reclamació o queixa o, si aquesta es refereix a una conducta

persistent, en un termini de tres mesos comptadors des de l'última data en què aquesta persona es va veure afectada per la dita conducta.

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

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

4. Així mateix, la representació del personal ha de comunicar per escrit a la universitat aquells comportaments o conductes que puguen propiciar l'assetjament laboral, l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, i dels quals tinga coneixement.

## Art. 7. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament (laboral, sexual, per raó de sexe) o «conductes inapropiades»

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

a) Qui, sent membre de la comunitat universitària, es considere víctima d'una conducta d'assetjament laboral, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o de «conductes inapropiades».

b) Qui, sent membre de la comunitat universitària, tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament laboral, d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, o d'una «conducta inapropiada». En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament ofesa per a prosseguir el procediment.

c) Les organitzacions sindicals amb representació en la Universitat Jaume I, sempre que acrediten, per a això, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.

---

La Universitat Jaume I reconeix el paper de les organitzacions sindicals pel que fa a la representació, al llarg de tot el procediment, de qualsevol persona protegida que així ho desitja i ho manifesta expressament, en relació amb els assumptes objecte del

present Protocol. El consentiment de la persona representada pot ser revocat en qualsevol moment del procediment. La revocació, si escau, ha de ser, així mateix, expressa i escrita. En cas de revocació, la CIRA deixarà d'actuar i l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental farà un seguiment de la persona presuntament afectada per l'assetjament.

2. La Universitat proporcionarà a les parts implicades en reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, l'assistència que corresponga.

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

4. La comunicació ha d'adreçar-se al rectorat.

La presentació de la reclamació o denúncia s'ha de fer necessàriament a través d'algun dels mitjans següents:

-el Registre General de la Universitat;

-els registres auxiliars de l'UJI;

-els registres de l'Administració General de l'Estat;

-els registres de l'Administració de la comunitat autònoma;

-les oficines de correus, mitjançant certificat en sobre obert;

-a través de qualssevol dels altres mitjans previstos en l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

El rector / la rectora traslladarà a la CIRA[1], en un termini màxim de 5 dies hàbils, la reclamació rebuda per a que inicie les tasques d'investigació pertinents sobre els fets al·legats.

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

### Art. 8. Respecte als drets de les parts

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

[1] La CIRA i les seues funcions es defineixen als articles 9, 10, 11 i 12.

**Art. 9. La Comissió Investigadora en Reclamacions per assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe (CIRA)**

1. Per a portar a la pràctica el present Protocol, la Universitat Jaume I ha resolt la constitució de la Comissió Investigadora en Reclamacions per assetjament laboral, sexual, per raó de sexe i «conductes inapropiades» (a partir d'ara CIRA), mitjançant l'Acord del Consell de Govern, reunit en sessió núm. 13, amb data 28 de juliol de 2011.

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

**Art. 10. Composició**

1. La CIRA està formada per:

- Un/a delegat/a de Prevenció (la seua elecció es farà per i entre els/les mateixos/es delegats/des de Prevenció). Exercirà les funcions de secretaria de la CIRA.
- La Direcció de la Unitat d'Igualtat.
- Un/a tècnic/a superior de Prevenció de Riscos Laborals de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, designat/ada pel rector/a o persona en qui delegue.
- La Direcció del Servei de Recursos Humans.

Totes les persones integrants de la CIRA seran nomenades pel Rectorat.

Es procurarà que la presència de dones i homes en la CIRA s'ajuste al criteri de la paritat.

2. Les previsions en matèria d'abstenció i recusació contemplades, amb caràcter general, en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, són aplicables a les persones que formen part de la CIRA.

En els supòsits que una de les persones integrants de la CIRA quede exclosa d'intervenció, per causa d'abstenció o recusació, el Rectorat procedirà al nomenament de persona que la substituïsca, d'entre les persones que formen part del mateix àmbit funcionall o de representació. El nomenament d'aquesta persona ha de respectar, en tot cas, el principi de composició paritària de la CIRA i l'exigència de formació suficient i adequada en matèria de gènere, igualtat de dones i homes i no discriminació.

**Art. 11. Funcions**

La CIRA és un òrgan tècnic i especialitzat, amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta, en matèria d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. La CIRA no és un òrgan instructor ni desplega competències disciplinàries.

Les funcions de la CIRA són les següents:

1. Investigació dels fets manifestats en les reclamacions i denúncies en matèria d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o «conductes inapropiades» que siguen presentades. En aquesta investigació, la CIRA podrà utilitzar tots els mitjans admitits en dret.

2. Per a dur a terme aquesta funció, la CIRA ha d'estar dotada dels recursos i competències necessàries per a vetlar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària i del procediment que s'ha de seguir en els casos d'assetjament laboral, assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.

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

4. Elaboració d'un informe o dictamen sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reconducció, segons corresponga, del contenciós a un procediment de mediació davant de la Sindicatura de Greuges, d'obertura d'expedient disciplinari i/o, si escau, presentació de denúncia davant dels òrgans de l'Ordre Penal de la Jurisdicció. L'informe s'elevarà al Rectorat en el termini de **30 dies hàbils**, comptadors a partir de l'endemà de la recepció de la reclamació o denúncia per la CIRA. El contingut de l'informe i la proposta han de ser objecte d'acord per part de les persones que componen la CIRA.

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

**Art. 12. Funcionament de la CIRA**

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

3. En el cas que en la denúncia es detecten elements d'ambdós tipus d'assetjament, la presidència l'exercirà la direcció de la Unitat d'Igualtat

4. El/la delegat/ada de Prevenció present en la CIRA exercirà les funcions pròpies de la Secretaria, i actuarà com a fedatari/ària de totes les actuacions d'aquesta comissió.

5. Corresponen a la Presidència les funcions següents:

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

6. Corresponen a la Secretaria les funcions enumerades a continuació:
   - La tramesa de les convocatòries i la realització d'altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen la CIRA i, si escau, a les persones a les quals la Comissió haja de donar audiència.
   - La redacció de les actes de les reunions de la CIRA.

7. Les actes, per a la seua aprovació, si escau, s'han de llegir en tot cas en l'acte de la reunió, i no es poden enviar o trametre a les persones que componen la CIRA per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-les a disposició d'aquelles per mitjà o en cap suport que permeta o facilite la divulgació general del contingut.

8. El dipòsit i custòdia de les actes i de la documentació que puga aportar-se a la CIRA correspon a la direcció de la Unitat d'Igualtat. Les persones que componen la CIRA poden consultar les actes, mitjançant la seua lectura, in situ, en les dependències de la direcció de la Unitat d'Igualtat i en presència de la Secretaria de la CIRA o de qualsevol altre membre de la mateixa.

9. Les persones que componen la CIRA poden sol·licitar de la Secretaria d'aquesta comissió l'expedició del corresponent testimoni escrit en què consten els acords literals a què ha arribat la Comissió i la data d'aquests.

10. Les actes les ha de firmar qui exercisca la Secretaria de la CIRA, amb el vistiplau de la Presidència.

11. La CIRA actua sempre en ple. El quòrum de constitució de la CIRA és de la meitat més un/a dels seus membres en primera convocatòria, i de la meitat dels seus membres, en segona convocatòria.

12. Els acords en el si de la CIRA s'aproven per majoria simple.

13. El vot és secret. Les persones que componen la CIRA poden, si ho desitgen i després de la votació corresponent, manifestar i motivar el sentit del seu vot davant de la Comissió.

14. En tot allò no previst en el present Protocol, serà aplicable el Reglament General de Funcionament dels òrgans i comissions de la Universitat Jaume I (aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 4, de data 10 de juny de 2004).

**Art. 13. Deures de secret i discreció professional**

1. De conformitat amb l'article 53.12 de l'Estatut Bàsic de l'Ocupació Pública, els membres de la CIRA guardaran secret sobre les matèries classificades o altres la difusió de les quals estiga prohibida legalment, amb especial referència a les dades protegits per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, molt especialment, aquells que afecten la intimitat de les persones.

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

-les deliberacions de la Comissió;

-el recompte de vots de les votacions que tinguen lloc durant les reunions;

-sobre el sentit dels vots que es facen públics en l'àmbit d'actuació de la Comissió.

**Art. 14. Del procediment davant de la CIRA**

1. Una vegada que s'ha traslladat a la CIRA la reclamació o denúncia, si ho estima convenient en funció dels fets al·legats en l'escrit de denúncia, convocarà per separat a cadascuna de les parts (denunciant i denunciada) a una compareixença preliminar. A resultes d'aquestes compareixences es valorarà la possibilitat i conveniència d'una mediació prèvia per la Sindicatura de Greuges. En tal cas, la CIRA remetrà a la Sindicatura l'escrit de denúncia així com còpia de les actes corresponents a les compareixences prèvies. L'actuació de la Sindicatura de Greuges en aquest tràmit de mediació prèvia no podrà excedir de 12 dies hàbils, comptadors des del següent a la recepció de la documentació lliurada per la CIRA.

Si el tràmit de mediació prèvia davant la Sindicatura de Greuges conclou amb acord, acabarà el procediment i la CIRA cessarà en les seues actuacions.

Si el tràmit de mediació prèvia concloguera sense acord, la Sindicatura de Greuges comunicarà per escrit a la CIRA el resultat de la mediació i es reprendrà el còmput del termini establit per a les actuacions de la CIRA.

2. La CIRA demanarà les declaracions escrites de les parts i, si escau i si ho estimara necessari, de testimonis.

3. La CIRA realitzarà totes les actuacions que considere pertinents per a l'adequada valoració tècnica dels fets i circumstàncies al·legades.

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

5. En un termini màxim de **30 dies hàbils des de l'inici de les seues actuacions**, la CIRA donarà per finalitzat el procediment, i emetrà un informe escrit i raonat en el qual es

declararà acreditada la **absència o presència d'indicis d'assetjament o de conductes inapropiades.**

6. En cas de que la CIRA considere l'existència de conductes inapropiades (conductes de violència psicològica aïllades) proposarà al Rectorat l'adopció de les mesures oportunes, tant disciplinàries com si s'escau preventives.

7. En cas de que la conducta de violència psicològica aïllada corresponga a una persona amb superioritat jeràrquica, es considerarà maltractament en el treball.

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

**Art. 15. Mesures accessòries**

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

**Art. 16. Les intervencions de la Sindicatura de Greuges**

1. Procediment de mediació **ex ante** (art. 14). En els supòsits contemplats en l'article 14 d'aquest Protocol, es procedirà con preveu l'esmentat precepte.

2. Procediment de mediació **ex post**: quan l'informe de la CIRA considere provada la comissió d'una o diverses conductes inapropiades, sense que concórrega cap circumstància agreujant de les enumerades en l'article 5.3 del present Protocol, proposarà la possibilitat de resoldre el conflicte a través de la mediació, oficiada per la Sindicatura de Greuges de la Universitat. Aquest procediment de mediació no pot prolongar-se per més de 30 dies hàbils. Si la part reclamant o denunciant rebutja aquest mecanisme de solució, o aquest resulta inviable segons el parer de la Sindicatura, o s'havia intentat per les parts sense aconseguir avinença, la Sindicatura de Greuges ha d'emetre un informe sumari sobre les actuacions realitzades i el seu resultat, i traslladar-lo al Rectorat.

**Art. 17. L'obertura d'expedient disciplinari**

1. Quan l'informe de la CIRA considere provada la concurrència d'indicis suficients d'assetjament (laboral, sexual o per raó de sexe) o de comissió d'una o diverses conductes inapropiades, i concórrega alguna circumstància qualificada de les enumerades en l'article 5.2 del present Protocol, proposarà al Rectorat la incoació del corresponent expedient disciplinari. Si la persona denunciant o denunciada fóra el Rector o Rectora, la incoació

es proposarà a qui corresponga segons els mecanismes establerts per a la substitució legal.

2. El procediment disciplinari s'ha de substanciar d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició d'estudiant/a, PAS o PDI de la persona denunciada.

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

**Art. 18. Mesures cautelars**

Una vegada iniciat el procediment (des de la presentació de la reclamació o denúncia), i si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que puga infligir-se a la víctima i en atenció a la protecció dels drets d'aquesta, l'òrgan actuant (la CIRA o, si escau, la Sindicatura de Greuges o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, segons el moment processal) proposarà al Rectorat l'adopció de mesures cautelars, que poden incloure el canvi d'unitat, servei, departament o grup de la víctima. Aquestes mesures es modularan, a criteri de l'òrgan actuant, en funció dels drets a salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

**Art. 19. Assegurança**

La Universitat Jaume I constituirà una garantia, a través d'una pòlissa d'assegurança, que cobrisca l'eventual responsabilitat civil en què puguen incórrer les persones que componen la CIRA, en l'exercici de les seues funcions en l'àmbit funcional de la dita Comissió, així com la persona que ocupa la Sindicatura de Greuges i les persones que integren l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari que, si escau, s'òbriga.

**Art. 20. Protecció i garantia d'indemnitat**

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

oportunes.

## CAPÍTOL II. DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES APLICABLES A LES RECLAMACIONS O DENÚNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT LABORAL

### Secció 1ª Prevenció

#### Art. 21. Prevenció

La Universitat Jaume I, a través de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per a divulgar el present Protocol i fer-lo accessible a les persones incloses dins del seu àmbit d'aplicació.

La Universitat Jaume I ha d'incloure en els seus plans de formació (PDI, PAS) continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions.

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

### Secció 2ª Protecció

#### Art. 22. Especialització ratione materiae

En la substanciació de les reclamacions/denúncies en matèria d'assetjament laboral, la Universitat ha de procurar que el nomenament d'instructor/a de l'expedient disciplinari que, si escau, pertoque, recaiga en una persona amb coneixement tècnic en matèria d'assetjament laboral. Aquesta experiència ha de quedar acreditada. Respecte d'això, i en cada cas, el Rectorat, amb caràcter previ al nomenament, ha de demanar el criteri de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental.

## CAPÍTOL III. DISPOSICIONS ESPECÍFIQUES APLICABLES A LES RECLAMACIONS O DENÚNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

### Secció 1ª Prevenció

#### Art. 23. Prevenció

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

**Art. 24. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**

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

-Difusió de la Guia de Recursos Universitaris contra la Violència de Gènere, on s'inclouen els instruments orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i de violència de gènere, així com les instàncies davant les quals s'han de presentar les corresponents reclamacions.

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

2. La Universitat Jaume I ha d'incloure en els seus plans de formació (PDI, PAS) continguts específics destinats a la prevenció d'aquest tipus de situacions. Així mateix, i per a l'alumnat, la Universitat Jaume I ha de definir, anualment, programes formatius en aquesta matèria a través de les activitats extraacadèmiques, amb reconeixement de crèdits de lliure configuració.

La Universitat Jaume I, a través de l'actuació coordinada de la Unitat d'Igualtat i de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental, ha de dur a terme un estudi de periodicitat, com a mínim, triennal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels distints col·lectius que integren la comunitat universitària. En l'estudi s'indagarà sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat. S'ha de garantir el caràcter anònim de les respostes. Els resultats del dit estudi seran considerats com a indicadors, amb un doble propòsit:

-amb la finalitat de valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció;

-com a valor estadístic de referència per a dur a terme una anàlisi evolutiva sobre l'eficàcia de les altres mesures preventives.

## Secció 2ª Protecció

**Art. 25. Especialització ratione materiae**

En la substanciació de les reclamacions/denúncies en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, la Universitat ha de procurar que el nomenament d'Instructor/a de l'expedient disciplinari que, si escau, pertoque, recaiga en una persona experta en estudis de gènere. Aquesta experiència ha de quedar acreditada en el seu curriculum vitae acadèmic. Respecte d'això, i en cada cas, el Rectorat, amb caràcter previ al nomenament, ha de demanar el criteri de la Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat.

**Art. 26. Inversió de la càrrega de la prova**

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

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

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

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

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació**

A fi de facilitar el seu accés a totes les persones que conformen la comunitat universitària, s'ha d'incorporar i mantenir un apartat, en la pàgina web de la Universitat Jaume I, dedicat a la difusió d'informació sobre la prevenció de l'assetjament i «conductes inapropiades», procediment que s'ha de seguir i funcionament del present protocol. Per a això, es portarà a terme a l'elaboració d'una guia, destinada a tot l'àmbit universitari, sobre les conseqüències, i efectes del present Protocol i el funcionament del procediment aplicable a les reclamacions en matèria d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i conductes inapropiades.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació**

S'ha de facilitar formació en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament a totes les persones amb responsabilitats jeràrquiques a nivell docent o administratiu, per a la millor detecció d'aquests supòsits en els seus equips de treball.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Difusió.**

La Universitat Jaume I, en l'àmbit del desplegament dels Plans d'Acollida del PDi i del PAS, facilitarà a tot el personal de nou ingrès una còpia del present Protocol. L'estudiantat de nou ingrès també serà informat de la existència i contingut d'aquest Protocol mitjançant l'agenda electrònica.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. Avaluació.**

El present Protocol es revisarà a proposta de la CIRA, de la Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat, del Comité de Seguretat i Salut, de la Mesa Negociadora o de qualsevol dels vicerectorats amb competències en la matèria objecte d'aquest Protocol.

**DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor i revisió.**

1. El present Protocol entra en vigor la data de la seua aprovació pel Consell de Govern, i la seua validesa serà de dos anys des de la data en què comence a aplicar-se. El present Protocol s'ha de revisar al final del dit període. A partir d'ara, o en absència de revisió, el Protocol continuarà en vigor indefinidament.

2. Pel que es refereix als concrets supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, el present Protocol té validesa fins a l'aprovació del Protocol de l'UJI per a prevenir i combatre la violència contra les dones, previst en l'acció núm. 165 del I Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I.

3. S'ha de revisar i, si és necessari, modificar, qualsevol normativa interna de la Universitat Jaume I, segons corresponga, a fi de donar efecte al present Protocol, i això en un termini de sis mesos des de l'aprovació d'aquest, de manera que es preserven també els altres drets substantius de les persones que integren la comunitat universitària.

**ANNEX I. Relació no exhaustiva de conductes i actituds enquadrables en els conceptes d'«assetjament laboral», en el sentit de l'article 4, apartat 1, a fi de l'aplicació del present Protocol[2]**

**1. Atacs amb mesures organitzatives:**

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

**2. Atacs a les relacions socials**

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

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

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

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

Actuacions que impliquen discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies d'origen, incloent-hi el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, adhesió o no a

[2] D'acord amb el que preveuen les Notes Tècniques de Prevenció núm. 854 i 476 (INSHT) i la doctrina científica [per tots, el Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (GIMENO, MEJÍAS Y CARBONELL, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009)].

sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors/es en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol.

## 5. Amenaces de violència física

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

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

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

## ANNEX II. FORMULARI PER A LA PRESENTACIÓ DE RECLAMACIÓ O DENÚNCIA

**Formulari de reclamació/denúncia davant d'una possible situació d'assetjament laboral, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe**

UNIVERSITAT JAUME•I

**Dades de la persona que presenta la denúncia**

Cognoms i nom .....

Vinculació amb la Universitat Jaume I (PAS, PDI, estudiantat...) .....

DNI ..... Edat ..... Sexe: ☐ Dona ☐ Home

Circumstàncies que motiven la comunicació:

☐ Ser testimoni ☐ Ser víctima ☐ Ser superior jeràrquic/a de la víctima o de l'agressor/a

☐ Altres .....

Telèfon o e-mail de contacte:

(Signatura)

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

.....

L'òrgan receptor (cal indicar-lo en la firma) ha sigut informat dels fets descrits i firma i segella un duplicat d'aquesta carta com a justificant de recepció.

(firma)

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