

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT A LA UVIC-UCC

(Aprovat pel Consell de Govern en data 7 de juliol de 2021 i per la Comissió Executiva del Patronat de la Fundació Universitària Balmes en data 14 d'octubre de 2021)



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Preàmbul	3
Article 1. Objecte.....	3
Article 2. Àmbit d'aplicació	3
Article 3. Principis i garanties d'actuació.....	3
Article 4. Definicions.....	4
Article 5. Lliure exercici del dret a la tutela judicial	5
Article 6. Tipificació	5
Article 7. Prevenció	5
Article 8. Inici del procediment de reclamació o denúncia.....	5
Article 9. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies	5
Article 10. Drets de les parts	6
Article 11. La Comissió d'Indagació de Casos d'Assetjament (CICA)	6
Article 12. Composició de la CICA.....	6
Article 13. Les funcions de la CICA	6
Article 14. Funcions de la Presidència	6
Article 15. Funcions de la Secretaria	6
Article 16. Funcionament	7
Article 17. Deures de secret i discreció professional	7
Article 18. El procediment davant la CICA.....	7
Article 19. Mesures accessòries durant el procediment davant la CICA.....	7
Article 20. Procediment d'actuació disciplinari	7
Article 21. Mesures cautelars	8
Article 22. Protecció i garantia d'indemnitat	8
Article 23. Inversió de la càrrega de la prova.....	8
Disposició addicional	8
Annex I. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'assetjament laboral	9
Annex II. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per expressió o identitat de gènere i ciberassetjament inclosos en l'article 4 Protocol.	10
Annex III. Sol·licitud de reclamació/denúncia davant d'una situació d'assetjament	13
Annex IV. Esquema del procediment.	14
Addenda I de recomanacions per a la prevenció d'assetjament en el medi universitari	15

PREÀMBUL

La Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC), nascuda de la iniciativa ciutadana i territorial, dona continuïtat a una tradició de formació superior que es remunta a l'Edat Mitjana. De vocació pública i de gestió privada, desplega la seva activitat de servei públic en els àmbits de la docència, la recerca i la transferència del coneixement en els camps que li són propis.

La UVic-UCC té com a missió ser un motor de coneixement i d'innovació al servei del territori i una clara vocació internacional. Centra la seva activitat en l'atenció als estudiants i la seva formació global per tal que incorporin els valors de la creativitat individual, el rigor professional i el compromís social. La UVic-UCC està plenament vinculada amb l'entorn i amb el progrés cultural, social i econòmic del país.

Actualment, la UVic-UCC es configura a través d'una estructura federada composta per la Fundació Universitària Balmes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada Elisava Escola Universitària. Aquesta federació té l'objectiu de sumar esforços i crear sinergies entre les fundacions que hi participen, amb l'objectiu de potenciar la Universitat i el servei públic que presta i esdevenir un factor d'equilibri territorial en el seu entorn.

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. En aquest sentit, la Universitat vol aconseguir un entorn lliure de violència i respectuós per a totes les persones i, d'aquesta manera, fer efectiva la seva responsabilitat social en la lluita contra qualsevol mena de violència. Tots els membres de la comunitat universitària tenen el dret de ser respectats i l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb el respecte que es mereixen, així com de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Aquest protocol té per objecte actuar per a la prevenció i erradicació de conductes violentes en l'entorn universitari i establir el procediment per donar resposta a les queixes o denúncies presentades relacionades amb qualsevol manifestació o expressió de violència, discriminació, assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere que afecti la comunitat universitària de la UVic-UCC causada per qualsevol membre de la comunitat universitària, de manera activa o passiva. La Universitat es dota d'un procediment específic d'actuació enfront dels casos d'assetjament esmentats anteriorment i es compromet a fer conèixer aquest protocol a la comunitat universitària i a emprendre les accions formatives i divulgatives necessàries per posar-lo en pràctica amb efectivitat. Així mateix, es garanteix el dret a invocar la incoació dels procediments previstos en aquest protocol i dels ordinaris de caràcter disciplinari que puguin correspondre.

El present protocol té vocació de ser aplicat en tots els centres de les entitats federades que conformen la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

ARTICLE 1. OBJECTE

Aquest protocol té per objecte definir les pautes que permeten:

- a) Prevenir i evitar que es produeixin situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i

assetjament per orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

- b) Actuar contra les conductes descrites al paràgraf anterior, identificar-les, investigar-les, fer-ne el seguiment, determinar-ne les responsabilitats, emetre un informe, i, si escau, proposar la incoació d'un expedient disciplinari. En tot cas s'intentarà minimitzar-ne les conseqüències en l'entorn acadèmic i/o laboral i garantir la protecció dels drets de la víctima.
- c) Acompanyar la víctima al llarg de tot el procés, proporcionar-li les mesures preventives per protegir-la i la informació necessària per evitar-ne la indefensió.
- d) Promoure la conscienciació i la sensibilització relacionada amb les situacions d'assetjament i violència mitjançant la formació i informació a totes les persones que formen la comunitat universitària.

ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Les disposicions d'aquest protocol són d'aplicació a la totalitat de les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, al personal docent i investigador (PDI), al personal d'administració i serveis (PAS) i a l'estudiantat, d'acord amb la definició que n'efectuen les Normes d'Organització i Funcionament de la UVic-UCC.

Hi ha la voluntat que les situacions descrites en aquest protocol es regulin de forma homogènia en totes les entitats federades i que totes elles s'hi adhireixin, sens perjudici que la normativa referent als estudiants de la UVic-UCC s'apliqui directament.

2. En cas que el presumpte assetjament es produeixi en el marc de les pràctiques externes, l'estudiant o l'entitat cooperadora ho comunicarà al tutor o tutora de la Universitat, que ho traslladarà al vicerectorat pertinent amb l'objectiu que el Servei de Carreres Professionals gestioni el cas.
3. Quan qualsevol persona compresa a l'apartat 1 i 2 d'aquest article no estant ja vinculada jurídicament amb la Universitat, hagi portat a terme o hagi patit alguna conducta prohibida o penalitzada pel present document durant la seva vinculació amb la institució, aquesta última es compromet a portar a terme totes les accions pertinents encaminades a investigar i esbrinar els fets succeïts.
4. En cas que la Fundació o els òrgans de la Universitat tinguin coneixement d'un conflicte greu o presumpte assetjament que s'hagi produït en les dependències de la UVic-UCC en el qual estiguin involucrades una o més persones d'una empresa o empreses amb personal que hi presti serveis, sense implicació de cap membre de la comunitat universitària, la institució reclamarà a l'empresa l'adopció de mesures. Ho farà a través del servei del qual depèn la contractació, sense pressuposar culpa o responsabilitat de ningú, amb l'objectiu de solucionar el conflicte. L'empresa haurà d'acreditar a la UVic-UCC que s'han pres aquestes mesures.

ARTICLE 3. PRINCIPIS I GARANTIES D'ACTUACIÓ

Principis i garanties d'actuació

Respecte i protecció. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el

màxim respecte per totes les persones implicades. Cal informar totes les persones afectades per aquest procediment del contingut del protocol i, en qualsevol cas, la persona presumptament afectada per la conducta ha de donar el seu consentiment a l'aplicació del protocol.

Confidencialitat. La informació generada i aportada en les actuacions resultants de l'aplicació dels procediments establerts en aquest protocol té caràcter confidencial i només ha de ser accessible a les persones que intervinguin directament en la seva tramitació. En conseqüència, cal garantir la confidencialitat de les denúncies. Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Només poden tenir accés als documents que formin part d'un expedient les parts implicades en els fets, en la seva condició de part interessada. Excepcionalment, es pot proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, si ho sol·liciten en el marc de les diligències que s'estiguin tramitant amb motiu d'aquests mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es pot facilitar la informació requerida quan es faci en l'exercici de les funcions com a policia judicial.

Diligència i celeritat. El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el temps més breu possible i amb respecte a totes les garanties.

Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades.

Protecció de la dignitat de les persones afectades. La institució ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades i assetjadores, i donar-los suport en les diferents fases del procediment.

Protecció davant de possibles represàlies. Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les que es descriuen en aquest protocol, excepte en els casos en què actuïn de mala fe, situació en la qual es podran exigir responsabilitats.

No duplicitat d'actuacions. La tramitació del procediment previst en aquest protocol, derivat d'un expedient disciplinari o de qualsevol altra mena previst en la normativa interna de l'àmbit de la UVic-UCC és independent. No és obstacle perquè les persones afectades emprenguin accions legals per la via judicial o sol·licitin col·laboració en el marc d'una investigació judicial.

Si s'està tramitant un procediment penal pels mateixos fets, cal acordar la suspensió de la tramitació del procediment o de l'expedient, tant si és disciplinari com informatiu, en espera que recaigui una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats per via penal són vinculants per resoldre l'expedient per via administrativa.

ARTICLE 4. DEFINICIONS

Assetjament laboral: és l'exposició a conductes de violència psicològica intenses dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps a una o més persones per part d'una altra o d'altres que actuen des d'una posició de poder —no necessària-

ment jeràrquica, sinó en termes psicològics—, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina, i suposa un atemptat contra la dignitat de la persona i un risc per a la seva salut.

Assetjament sexual: és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: és qualsevol comportament que té lloc en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per orientació sexual: és qualsevol conducta o acció contra una persona per la seva orientació sexual que es pot considerar ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori.

Assetjament per expressió o identitat de gènere: és qualsevol comportament o conducta que, per raons d'expressió o identitat de gènere, té lloc amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

Violència física: és qualsevol acte de força, contra el cos d'algu, o omisió d'aquesta, amb el resultat o risc de produir lesió física o dany.

Violència psicològica: és la conducta o omisió intencional per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència, submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació de l'àmbit de llibertat que produeix desvaloració o patiment. Pot expressar-se de forma verbal o no verbal.

Violència sexual i abusos sexuals: és qualsevol acte de naturalesa sexual que s'exerceix sobre algú sense el seu consentiment, incloent-hi l'exhibició, observació i imposició (amb violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional) de relacions sexuals amb independència de si l'agressor té una relació afectiva amb la víctima o no. També comprèn qualsevol altre acte que lesioni o sigui susceptible de lesionar la dignitat, integritat o llibertat de la víctima.

Ciberviolència i ciberassetjament de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere: és l'assetjament a través de la xarxa contra les dones o per motiu del sexe de les persones, de la seva orientació sexual o de la seva identitat i expressió de gènere.

Ciberbullying: és l'assetjament produït a Internet entre iguals a través de diferents mitjans virtuals, però sempre dins de la xarxa.

Sextorsió: és la unió de les paraules "sexe" i "extorsió". Es tracta d'una extorsió duta a terme a través de la xarxa que utilitza continguts d'índole sexual de la víctima.

Sèxting: enviament d'imatges compromeses o d'índole sexual. Encara que generalment no és un tipus d'assetjament, constitueix un perill important a Internet pels grans riscos que pot suposar l'enviament d'aquest contingut. Després d'enviar les imatges, la persona que les remet en perd tot el control i aquest contingut pot arribar a moltes més persones.

La prohibició de totes les formes d'assetjament previstes en aquest protocol comprèn tant els comportaments que s'esde-

venen a la Fundació i a la UVic-UCC com els que tenen lloc en activitats acadèmiques vinculades amb l'àmbit universitari i amb la realització de pràctiques externes fora de l'àmbit de la Universitat.

L'annex I estableix un llistat de conductes i actituds que poden ser constitutives d'aquest tipus de conductes que es poden considerar ciberassetjament.

ARTICLE 5. LLIURE EXERCICI DEL DRET A LA TUTELA JUDICIAL

Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol que consideri que ha sigut objecte d'assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere en l'àmbit de la UVic-UCC, té dret a comunicar-ho o presentar una denúncia d'acord amb les clàusules d'aquest protocol, sens perjudici de les accions penals, civils i/o administratives a què pugui tenir dret i que pugui exercir lliurement.

ARTICLE 6. TIPIFICACIÓ

1. Les situacions d'assetjament previstes en aquest protocol, segons les circumstàncies en què tinguin lloc, poden estar tipificades com a: infracció dins l'àmbit del personal, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors i el conveni col·lectiu aplicable, o infracció dels deures dels estudiants, d'acord amb la Normativa de drets i deures dels estudiants de la UVic-UCC.

Això no treu que, si es vulnereu els criteris ètics establerts per la UVic-UCC en la normativa interna, s'apliquin les mesures previstes en aquesta normativa interna. I que s'emprenguin accions derivades en els àmbits penal, civil i/o administratiu.

2. Es considera denúncia falsa tota denúncia que la Comissió d'Indagació de Casos d'Assetjament (CICA) consideri clarament difamatòria i/o malintencionada, en la qual es pugui demostrar l'existència de dades aportades i atestades manifestament falses. D'acord amb la normativa vigent, la denúncia falsa per qualsevol dels assetjaments als quals s'ha fet referència pot comportar les accions disciplinàries oportunes i, per descomptat també civils i penals, que protegeixin a la persona falsament denunciada.

ARTICLE 7. PREVENCIÓ

La UVic-UCC ha d'incloure, dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar la comunitat universitària en matèria de prevenció de les situacions d'assetjament contemplades en aquest protocol i fer-ne el seguiment i avaluació corresponents amb l'objectiu no només de prevenir les conductes esmentades, sinó també de conscienciar sobre les actituds i comportaments inadequats de les persones que conformen la comunitat universitària.

La prevenció de les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament s'ha de fer a través de la sensibilització i conscienciació, la informació, la formació i/o la investigació científica.

Amb la participació de la Unitat d'Igualtat, el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG) i la càtedra UNESCO Dones, Desenvolupament i Cultures, la UVic-UCC ha de vetllar perquè es compleixin les accions esmentades anteriorment.

ARTICLE 8. INICI DEL PROCEDIMENT DE RECLAMACIÓ O DENÚNCIA

1. A l'hora de presentar una reclamació o denúncia regulada en aquest protocol es consideren legítims:

- a) Els membres de la comunitat universitària que es considerin víctimes d'una conducta d'assetjament prevista en aquest protocol.
- b) Els membres de la comunitat universitària que tinguin coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament prevista en aquest protocol. L'òrgan receptor de la reclamació ha de sol·licitar la conformitat expressa i escrita de la presumpta víctima per continuar el procediment.

2. Cal efectuar la reclamació o denúncia per escrit, mitjançant el formulari inclòs a l'annex III, que ha de signar la persona en nom seu o una tercera persona en representació legal.

3. Les persones amb responsabilitats jeràrquiques estan obligades a exercir la seva potestat directiva i d'organització davant de possibles casos d'assetjament o conductes inapropiades que cometin altres persones que treballen sota la seva direcció o que puguin afectar els seus equips. Així mateix, estan obligades a informar per escrit els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament o de conductes inapropiades que tinguin lloc en l'àmbit de la seva direcció. D'acord amb la normativa vigent i amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, si són conegudes, tenen efectes disciplinaris tant la tolerància com la no comunicació d'aquestes conductes.

4. Cal dirigir la presentació de la reclamació o denúncia a la Secretaria General de la Universitat, Direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent o a la Direcció de la Unitat d'Igualtat a través d'algun dels mitjans previstos en l'article 16 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (mitjançant el registre electrònic general o l'eina equivalent que la institució posi a disposició dels usuaris). Un cop rebuda la reclamació, qualsevol de les tres unitats la traslladarà a la Comissió d'Indagació de Casos d'Assetjament (CICA) en un termini màxim de cinc dies hàbils perquè inici les tasques d'investigació pertinents.

En cas necessari la institució ha de posar suport mèdic i psicològic a disposició de la persona que interposa la denúncia a través dels mitjans propis de la universitat o a través de recursos externs.

ARTICLE 9. TERMINI PER A LA PRESENTACIÓ DE RECLAMACIONS O DENÚNCIES

1. Qualsevol persona que vulgui incoar el procediment previst en el protocol ha de fer-ho en el termini màxim de nou mesos comptats des que es va produir el fet lesiu que va donar lloc a la reclamació o queixa o, si aquesta reclamació o queixa es refereix a una conducta persistent, en un termini de tres mesos des de l'última data en què la persona es va veure afectada per aquesta conducta.

2. En cas que una persona desitgi invocar el procediment tot i haver transcorregut el termini indicat en l'apartat anterior, s'ha de remetre una sol·licitud escrita a la direcció de la Unitat d'Igualtat o a la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent. En aquest escrit s'hi han de fer constar les circumstàncies que van impedir la presentació de la denúncia en el termini

previst en l'apartat anterior. En virtut de les circumstàncies concurrents al·legades, la CICA ha de decidir si cal examinar la reclamació tot i el retard.

ARTICLE 10. DRETS DE LES PARTS

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

ARTICLE 11. LA COMISSIÓ D'INDAGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT (CICA)

1. Per aplicar el present protocol es constitueix la Comissió d'Indagació de Casos d'Assetjament (CICA).
2. La Universitat ha de garantir que totes les persones integrants de la CICA acreditin formació suficient i adequada en les qüestions objecte d'aquest protocol.

ARTICLE 12. COMPOSICIÓ DE LA CICA

1. En procediments o denúncies en els quals hi hagi implicats PAS o PDI, entre si o amb estudiants, la composició de la Comissió serà la següent:
 - a) La direcció de la Unitat d'Igualtat, que presideix la Comissió en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere.
 - b) La direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent, que la presideix en els procediments per reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament laboral.
 - c) Un membre de la Unitat de Benestar i Salut Laboral.
 - d) Un membre dels Serveis Jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
 - e) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar altres membres addicionals, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas concret.
2. La composició de la Comissió en procediments per reclamacions o denúncies en els quals hi hagi implicats exclusivament membres de l'estudiantat serà la següent:
 - a) La direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presideix.
 - b) La Secretaria General de la Universitat.
 - c) La persona adjunta al Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica per a Afers Acadèmics.
 - d) La coordinació o cap d'estudis del centre o facultat implicats.
 - e) Un membre dels Serveis Jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
 - f) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar altres membres addicionals, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas concret.

ARTICLE 13. LES FUNCIONS DE LA CICA

1. La CICA és un òrgan tècnic i especialitzat, amb competències en la indagació, investigació, verificació, informe i proposta dels casos d'assetjament descrits en aquest protocol. La CICA no és un òrgan instructor ni té competències disciplinàries.

2. Les funcions de la CICA, són:

- a) Investigar els fets manifestats en les reclamacions i denúncies presentades en matèria d'assetjament considerades en aquest protocol. Per fer la investigació la CICA pot utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

Per dur a terme aquesta funció, la CICA ha d'estar dotada dels recursos i competències necessaris que permetin vetllar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària o del procediment que cal seguir en els casos d'assetjament previstos.

El procediment ha de buscar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, i protegir i respectar la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en el cas. Així mateix, s'ha de procurar protegir suficientment la seguretat i salut de la presumpta víctima, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'aquesta situació, i proposar les mesures preventives i organitzatives que es considerin oportunes.

- b) Elaborar un informe o dictamen sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment i de reconducció a un procediment de mediació segons correspongui, davant la direcció de la Unitat d'Igualtat o la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent, d'obertura d'expedient disciplinari de la normativa de drets i deures dels estudiants o d'àmbit laboral o en qualsevol altre de l'entorn del Codi Ètic de la Universitat o, si escau, proposat l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

ARTICLE 14. FUNCIONS DE LA PRESIDÈNCIA

Corresponen a la presidència les funcions següents:

- a) Dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions.
- b) Convocar les persones que formen part de la CICA i, si escau, les persones a qui la CICA hagi de donar audiència.
- c) Fixar el dia, hora i lloc de les reunions, i establir l'ordre del dia que cal tractar en cada reunió.
- d) Requerir l'assessorament de persones expertes, si la Comissió ho considera convenient.

ARTICLE 15. FUNCIONS DE LA SECRETARIA

Corresponen a la secretaria les funcions següents:

- a) Enviar les convocatòries i emprendre altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen la CICA i, si escau, a les persones a qui la Comissió ha de donar audiència.
- b) Redactar les actes de les reunions de la CICA.
- c) Preparar la documentació que correspongui.

ARTICLE 16. FUNCIONAMENT

1. La CICA ha d'actuar sempre en ple. El quòrum de constitució de la CICA és de la meitat més un dels seus membres en la

primera convocatòria i de la meitat dels seus membres en la segona convocatòria. Els acords s'adopten per majoria simple i el vot és secret. Si ho desitgen, i després de la votació corresponent, les persones que componen la CICA poden manifestar i motivar el sentit del seu vot davant la Comissió.

2. Per ser aprovades, si escau les actes es llegiran en iniciar la reunió i no es podran enviar o transmetre per correu (postal, intern o electrònic) ni se'n podrà fer un ús que en permeti o faciliti la divulgació.
3. El dipòsit i custòdia de les actes i de la documentació aportada a la CICA correspon a la Secretaria General de la Universitat. Les persones que componen la CICA poden consultar les actes i llegir-les in situ, a les dependències de la Secretaria General de la Universitat. Les persones que componen la CICA poden sol·licitar a la secretaria de la CICA l'expedició del testimoniatge escrit corresponent en el qual consten els acords literals i la data en què s'han pres. Signarà les actes el secretari o secretària de la CICA amb el vistiplau de la presidència.

ARTICLE 17. DEURES DE SECRET I DISCRECIÓ PROFESSIONAL

1. Els membres de la CICA han de guardar secret sobre les matèries classificades o documents la difusió dels quals estigui prohibida legalment, amb especial èmfasi en les dades protegides per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, sobretot, les que afectin la intimitat de les persones.
2. Les persones que componen la CICA han de mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no poden 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:
 - a) Les deliberacions de la Comissió.
 - b) El recompte de vots de les votacions que tinguin lloc durant les reunions.
 - c) El sentit dels vots que es facin públics en l'àmbit d'actuació de la Comissió.

ARTICLE 18. EL PROCEDIMENT DAVANT LA CICA

1. Quan la Secretaria General de la Universitat, la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent o la direcció de la Unitat d'Igualtat traslladin a la CICA la reclamació o denúncia, segons l'article 12 del present protocol cal convocar la Comissió, prèvia consulta a les persones implicades. La CICA ha de valorar el sobresseïment o la reconducció del cas.
2. Un cop obtingut el resultat de la reunió de la CICA cal valorar la possibilitat i conveniència d'una mediació per part de la direcció de la Unitat d'Igualtat o de la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent, la incoació d'un expedient disciplinari en l'àmbit laboral o de drets i deures dels estudiants, l'elevació a la jurisdicció penal o qualsevol altra actuació en l'àmbit de conducta ètica segones les normatives de la UVic-UCC.
3. En cas d'optar per la mediació, si es té la conformitat de la persona denunciada, la CICA ha de remetre l'escrit de reclamació o denúncia i la còpia de les actes corresponents, si s'haguessin dut a terme compareixences prèvies, a la direcció de la Unitat d'Igualtat o a la direcció de l'Àrea de Polítiques

del Talent. L'actuació de la direcció de la Unitat d'Igualtat o de la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent no pot ser posterior a 12 dies hàbils comptats des de l'endemà de la recepció de la documentació lliurada per la CICA.

4. Si el tràmit de mediació conclou sense acord, la direcció de la Unitat d'Igualtat o la direcció de l'Àrea de Polítiques del Talent ha de comunicar per escrit a la CICA el resultat acordat i cal reprendre el còmput del termini establert per a les actuacions de la CICA. Per contra, si conclou amb acord, cal establir els compromisos que es creguin oportuns. En un termini màxim de 30 dies hàbils des de l'inici de les seves actuacions, la CICA ha de donar per finalitzat el procediment i emetre un informe escrit i motivat en el qual es declari acreditada l'absència o presència d'indicis d'assetjament. Els membres de la CICA poden emetre vots particulars sobre el contingut de l'informe.
5. La CICA ha d'elevat el seu informe final al rector o rectora i al director o directora general de la Fundació i comunicar a les parts que l'informe ha estat lliurat i la conclusió presa sobre la presència o absència d'indicis d'assetjament.
6. En cas que la CICA consideri l'existència de conductes inapropiades, com conductes de violència psicològica aïllades, ha de proposar, si escau, l'adopció de les mesures oportunes, tant disciplinàries com preventives.
7. Amb la finalitat de no interferir amb les actuacions que es puguin derivar de l'informe de la CICA en altres instàncies, quan la Comissió trobi indicis suficients de l'existència d'assetjament o de conductes inapropiades, i tenint en compte que la seva funció no és probatòria, ha d'emetre un informe al rector o rectora i al director o directora general de la Fundació i, en lliurar-lo, cessaran les seves actuacions.

**L'esquema del procediment s'inclou a l'annex IV.*

ARTICLE 19. MESURES ACCESSÒRIES DURANT EL PROCEDIMENT DAVANT LA CICA

Si el resultat de l'informe de la CICA indica que no hi ha indicis d'assetjament o de conductes inapropiades, com a mesura de protecció a petició de la part o parts afectades, i amb l'informe previ de la CICA, el rector o rectora o el director o directora general de la Fundació podran decidir un possible canvi de lloc de treball o de grup acadèmic o canvi d'entitat d'acolliment de pràctiques externes (en el cas dels estudiants) de la persona denunciada o denunciada, sense que aquest fet suposi una modificació de les seves condicions laborals o acadèmiques.

ARTICLE 20. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DISCIPLINARI

1. Quan l'informe de la CICA consideri provada la concurrència d'indicis suficients d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o bé assetjament per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere o el fet d'haver comès una o diverses conductes inapropiades, ha de proposar al rector o rectora i al director o directora general de la Fundació, segons correspongui, el seguiment pertinent del procediment o de l'expedient segons les persones afectades i les circumstàncies dels fets posats de relleu, ja sigui en l'àmbit laboral, en l'àmbit de drets i deures dels estudiants o en qualsevol altre procediment o actuació. També es poden seguir els procediments o actuacions descrits en el Codi ètic i de conducta de la Fundació i de la UVic-UCC.

2. Cal substanciar els procediments d'acord amb les normatives aplicables, legals o pròpies de la institució.
3. Una vegada nomenat l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, la CICA li ha de traslladar immediatament l'informe d'investigació i tota la documentació corresponent a l'activitat indagatòria desenvolupada en relació amb la reclamació o denúncia en qüestió.

ARTICLE 21. MESURES CAUTELARS

Si les circumstàncies ho aconsellen, en funció de la gravetat del mal que pugui infringir-se a la víctima i atesa la protecció dels seus drets, després d'iniciar el procediment l'òrgan actuant (CICA o òrgan instructor) pot proposar al rector o rectora i al director o directora general de la Fundació en qualsevol moment l'adopció de mesures cautelars, que poden incloure el canvi d'unitat, servei, departament o grup de la persona demandant. Cal modular aquestes mesures a criteri de l'òrgan actuant, en funció dels drets que calgui salvaguardar i de la intensitat existent de risc.

No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquin una vulneració dels seus drets.

ARTICLE 22. PROTECCIÓ I GARANTIA D'INDEMNITAT

La Fundació ha de garantir que les persones reclamants que considerin que han estat víctimes de les diferents situacions d'assetjament previstes en aquest protocol, les que presten assistència en qualsevol moment del procés, les que componen la CICA o les que actuen com a òrgans instructors en expedients disciplinaris per matèries compreses en aquest protocol no siguin objecte d'intimidació, amenaça o violència, tracte in-

just o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap mena. D'acord amb la normativa aplicable qualsevol acció en aquest sentit pot tenir efectes disciplinaris i la investigació dels fets correspon a la CICA, sense perjudici de l'exercici per part de la persona afectada i/o de la mateixa Universitat de les accions que resultin oportunes per depurar una eventual responsabilitat penal i/o civil.

ARTICLE 23. INVERSIÓ DE LA CÀRREGA DE LA PROVA

D'acord amb el que preveu l'article 13 de la Llei Orgànica 3/2007, i en el mateix sentit previst per les lleis processals civils, laborals i administratives, en els procediments en els quals les al·legacions de la part reclamant es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, per identitat i per expressió de gènere, correspon a la part denunciada provar l'absència de discriminació en la seva actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

En canvi, correspon a la part reclamant l'aportació prèvia dels indicis necessaris de discriminació que desencadenen la inversió esmentada de la càrrega probatòria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

En el marc de la UVic-UCC aquest Protocol s'aplica a totes les fundacions que la conformen: la Fundació Universitària Balmes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada Elisava Escola Universitària, sens perjudici de respectar la singularitat i les particularitats de cadascuna d'elles en l'aplicació del mateix.

ANNEX I.

RELACIÓ NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES I ACTITUDS EMMARCADES EN ELS CONCEPTES D'ASSETJAMENT LABORAL, EN EL SENTIT DE L'ARTICLE 4, AMB LA FINALITAT DE L'APLICACIÓ DEL PRESENT PROTOCOL:

1. Atacs amb mesures organitzatives:

- Deixar una persona de forma continuada sense treball efectiu.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans assignats.
- Assignar a una persona tasques inútils, degradants o sense valor productiu.
- Portar a terme actuacions de represàlia contra treballadors o treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes.
- Assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats.

2. Atacs a les relacions socials

- Deixar una persona incomunicada de forma continuada sense cap causa que ho justifiqui.
- Impedir les relacions personals amb altres companys i companyes de treball, amb l'exterior, amb les usuàries i els usuaris, no dirigir-li la paraula, etc.
- Tractar una persona com si no existeixi.

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

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

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

Assetjament discriminatori

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

5. Amenaces de violència física

6. No tindran la consideració d'assetjament laboral, a l'efecte 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 existeixen.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives i justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, i exercits de manera proporcionada.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats en la col·lectivitat, en general.
- L'estil de comandament autoritari per part dels i de les superiors.
- La incorrecta organització del treball.
- La falta de comunicació, etc.

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

ANNEX II.

RELACIÓ NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES I ACTITUDS EMMARCADES EN ELS CONCEPTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, ASSETJAMENT PER EXPRESSIÓ O IDENTITAT DE GÈNERE I CIBERASSETJAMENT INCLOSOS EN L'ARTICLE 4 PROTOCOL.

1. Assetjament sexual

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

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari com ara tocaments, fregaments, cops o pessics.
- Comentaris i observacions insinuants i comprometedores sobre l'aparença o aspecte.
- Mirades o gestos de caràcter sexual que incomoden.
- Acudits de caràcter sexual dirigits directament a una persona.

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

- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de recompensa per sotmetre's a certs requeriments sexuals.
- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de represàlia si no s'accedeix a cooperar en certs requeriments sexuals.

2. Assetjament per raó de sexe

Constitueixen alguns exemples d'aquest, els següents:

a) Assetjament sexista verbal

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers o soldadores).
- Denegar permisos a què té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Menysprear el treball realitzat per persones d'un sexe determinat.
- Utilitzar formes denigrants de dirigir-se a persones d'un determinat sexe.

b) Assetjament sexista no verbal

- Utilitzar gestos que produeixen un ambient intimidatori.
- Sabotejar el treball o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per a realitzar-lo (informació, documents, equipament).
- Executar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o un home.

c) Assetjament sexista físic

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

3. Assetjament per orientació sexual

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

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

4. Assetjament per expressió o identitat de gènere

Exemples de conductes:

- Negar-se a fer servir el nom que requereix una persona trans o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb què s'identifica.
- Expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona en relació amb l'expressió o identitat de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o intèrfob.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seua expressió o identitat de gènere.

5. Ciberassetjament

Característiques:

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

6. Cyberbullying

Característiques:

Les principals característiques que han de donar-se per a poder parlar de *cyberbullying* són:

- L'assetjament es produeix dins d'Internet. Això no exclou la possibilitat de patir l'assetjament a través d'altres mètodes diferents, la qual cosa seria considerada assetjament si es produeix fora d'Internet, i poden ser dos tipus d'assetjament: independents o complementaris.
- Els atacs es produeixen entre iguals. A més, en produir-se a Internet, no és necessari que la persona agressora i la víctima s'hagin conegut prèviament.
- Els atacs es produeixen de manera reiterada. Si només s'ha produït un fet aïllat, no pot rebre encara la denominació de *cyberbullying*.
- Hi ha una intencionalitat per part de la persona agressora de fer mal a la víctima.
- Són actituds o comportaments de tipus:
 - Amenaces, insults o agressions verbals, de manera reiterada a través d'Internet: en xats, en jocs en línia, en xarxes socials...
 - Publicació de fotos sense que el consentiment de la persona afectada. Especialment es tracta de *cyberbullying* quan les fotos tenen la finalitat d'atacar o humiliar o són imatges compromeses.
 - Publicació constant de comentaris i/o missatges carregats d'insults, agressions verbals o amenaces en xarxes socials, en pàgines de tercers o en altres llocs de la xarxa.
 - Creació de grups en xarxes socials o en fòrums dedicats exclusivament a atacar una persona.
 - Creació de pàgines a Internet, perfils falsos en xarxes socials o altres webs, robatori d'identitat... actuant contra una persona com si fos ella qui estigués administrant aquests comptes.
 - Usurpació de credencials, contrasenyes i comptes.
 - Llançament de rumors difamatoris i falsos que puguin danyar la imatge d'una persona i que estan dirigits a atacar-la i a posar a tothom en contra seva.

7. Sextorsió

Característiques:

És un dels principals tipus de ciberassetjament. La sextorsió sorgeix com a conseqüència d'altres riscos com el sexting, quan s'han enviat fotografies, vídeos de contingut sexual o altres arxius similars.

Algunes de les característiques de la sextorsió més comunes són:

- L'extorsionador o extorsionadora pot ser una persona coneguda de la víctima o una persona anònima. En el primer cas se sol tractar d'ex-parelles o persones amb les quals està enemistada que veuen en el xantatge una eixida per a fer mal. Les persones que realitzen la sextorsió busquen determinats objectius sexuals en les seves víctimes: l'obtenció d'imatges o trobades físiques.
- Es tracta de l'extorsió sexual realitzada a través de la xarxa per a aconseguir uns objectius específics. Per a aconseguir el que desitgen, utilitzen imatges de contingut sexual que han obtingut per part de la víctima, perquè els han arribat des

de tercers o perquè han utilitzat tècniques il·legals per a la seva obtenció. Amb les imatges tracta de fer xantatge a la persona protagonista d'aquestes fotografies per a aconseguir unes determinades finalitats.

- El xantatge pot ser realitzat de manera puntual o de manera contínua al llarg del temps. Com més durador sigui, les conseqüències per a les dues parts poden agreujar-se severament. En quant a l'assetjador o assetjadora, els seus delictes seran majors, mentre que, per a la víctima, les seqüeles psicològiques i/o físiques poden ser més fortes encara.
- Entre els propòsits de les persones assetjadores per a fer xantatge a les seves víctimes es troben rebre més imatges similars a les que ja posseeixen, concertar una cita o videotrucada amb objectius sexuals o, entre els extrems, reunir-se en persona per a abusar sexualment de la víctima.

8. Sèxting

Hi ha dos tipus de sèxting:

- Sèxting actiu: consisteix en l'enviament d'imatges compromeses.
- Sèxting passiu: consisteix en la recepció de fotografies, vídeos o altres continguts de caràcter sexual. Si en les imatges rebudes apareix un o una menor, s'ha d'eliminar aquest contingut i avisar l'oficina o servei corresponent. La difusió, producció i distribució d'imatges sexuals de menors està castigada per la llei per possessió de pornografia infantil.

Després de l'enviament de les imatges, la persona que les ha enviades perd tot el control sobre elles. D'aquesta manera, aquest contingut pot arribar a molta més gent per diversos motius:

- La persona que les rep les envia a propòsit a altres persones, les quals les tornen a reenviar i, finalment, arriben a un públic molt ampli.
- La persona que apareix en les imatges les envia per error a una persona equivocada, que les torna a enviar a altres persones
- Algú roba el mòbil, tauleta o ordinador d'una de les persones que posseeix les imatges, que les publica en internet
- Algú manipula i accedeix al dispositiu mòbil o ordinador d'una de les persones que posseeix les imatges, les envia a més gent, les publica a Internet o les reenvia al seu protagonista per a començar una fase de xantatge o extorsió.

Conseqüències del sèxting:

La pèrdua de control d'una sola fotografia d'aquestes característiques pot portar greus conseqüències per a la nostra salut, reputació i benestar. Aquí es mostra una llista amb algunes de les conseqüències del sèxting:

- Ciberassetjament / Assetjament
- Ciberassetjament pedòfil (*grooming*)
- Publicació en xarxes socials
- Publicació en pàgines de contingut pornogràfic.
- Xantatges o extorsió

9. Ciberviolència de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere

Aquest assetjament sol donar-se normalment en parelles que busquen un control total de l'altra persona, encara que també es dona entre persones desconegudes. A diferència de la violència de gènere, les seqüeles d'aquest perill cibernètic són pràcticament psicològiques i no físiques, ja que Internet permet el contacte i l'assetjament entre persones des de la distància. No obstant això, la ciberviolència de gènere pot arribar a traslladar-se fora de les fronteres que conforma la xarxa i agreujar les seqüeles en les víctimes.

Aquests tipus de ciberviolència pot anar des de comentaris generals contra un determinat col·lectiu o grup fins a atacs a persones concretes, atemptant contra la seva llibertat i intimitat.

La violència de gènere, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere pot manifestar-se en Internet de múltiples formes. Aquí es mostra un llistat amb algunes de les característiques d'aquests tipus de ciberviolència:

- Accedir als comptes de la víctima sense el seu permís.
- Controlar tota l'activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d'Internet.
- Espiar el mòbil o qualsevol dispositiu d'altres persones.
- Usurpar la identitat de la víctima, fent-se passar per aquella en diferents llocs de la xarxa.
- Prohibir a la víctima la utilització de diferents xarxes socials o eines cibernètiques.
- Prohibir a la víctima la publicació de determinats continguts a Internet.
- Enviar amenaces, insults o contingut desagradable a la víctima.
- Assetjar la víctima, seguint-la a través de tots els llocs web que visita habitualment.
- Fer comentaris ofensius de manera pública contra el sexe de la víctima o contra una persona o col·lectiu en particular.
- Enviament d'imatges compromeses de la víctima, les quals podrien haver sigut enviades voluntàriament per aquella (sèxting).
- Sextorsió.

Dades de la persona que presenta la denúncia

Nom i cognoms:

.....

DNI (o Passaport):

.....

Edat:

.....

Vinculació amb la UVic-UCC (departament, unitat o servei (PDI/PAS),
o ensenyament o grau en cas d'estudiant):

.....

.....

.....

Adreça electrònica:

.....

Telèfon de contacte:

.....

Circumstàncies que motiven la comunicació:

- Ser víctima
- Ser testimoni
- Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a
- Altres (indiqueu-les)

.....

.....

EXPOSO:

Nom i càrrec de les persones implicades:

.....

Lloc on es produeixen els fets:

.....

Data o curs dels fets:

.....

Afectació personal (Efectes Laborals / Efectes Acadèmics / Efectes Personals):

.....

Observacions:

.....

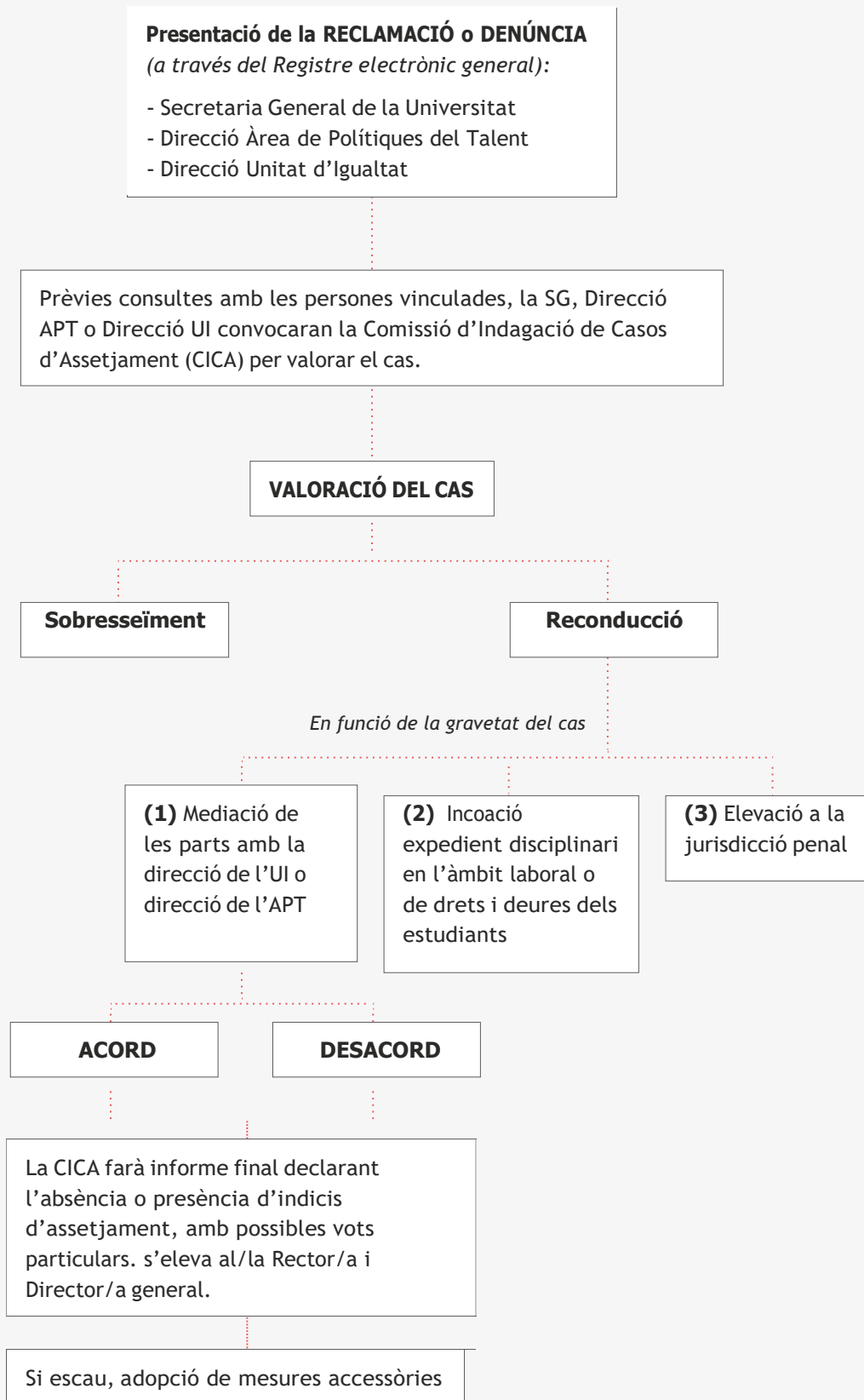
SOL·LICITO que s'activi el Protocol en els supòsits d'assetjament a la UVic-UCC

(Signatura)

Vic,, de de 20.....

ANNEX IV.
ESQUEMA DEL PROCEDIMENT.

El procediment davant la CICA tindrà un termini màxim de 30 dies
Possible adopció de mesures cautelars



ADDENDA I DE RECOMANACIONS PER A LA PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT EN EL MEDI UNIVERSITARI

A partir del document de protocol de prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament de la UVic-UCC, s'ha considerat oportú descriure un conjunt de recomanacions a tenir en compte, per tal de ser conscients del que pot suposar l'assetjament.

La filosofia i la intenció d'aquestes recomanacions és, en tot moment, presentar els seus continguts des de la perspectiva de la integració de la prevenció. Els estudis, com les legislacions, coincideixen en assenyalar que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials per les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant els actes i les conductes d'assetjament i els efectes que tenen a les persones que els pateixen.

Atesa aquesta contextualització cal dir que les conductes d'assetjament constitueixen un element de preocupació en la comunitat universitària. A més de la repercussió que tenen en la vida personal i professional de qui les pateixen, tenen una regulació jurídica que les considera com a delictes, el que implica la sanció corresponent recollida en el codi penal.

En moltes ocasions les situacions d'assetjament són manifestes i no suposen motius d'interpretació per uns i altres, però en altres ocasions la seva claredat no és tan evident. La consideració asimètrica del que es considera assetjament en el/la potencial acusatador/a i el/la potencial víctima pot portar a situacions en que conductes considerades com a neutres pel primer/a causen sentiments d'assetjament en el/la segon/a. Per evitar aquestes situacions cal programar d'educació per la comunitat que permetin conscienciar sobre què pot ser considerat assetjament i què no, així com es pot actuar preventivament per evitar la comissió de conductes que puguin comportar la consideració eventual d'assetjament.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i en aquest sentit, les recomanacions presenten tipologies d'actuacions entre PDI/PAS i estudiantat abans de l'existència d'un cas d'assetjament, prèvies a les mesures reactives que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament.

L'assetjament sexual es produeix quan hi ha comportaments no desitjats de tipus verbal, no verbal o físic que suposen una agressió a la dignitat de la persona en l'esfera sexual.

- Verbal. Suposa la realització de comentaris de qualsevol tipus que poden comportar incomoditat i intimidació. En aquest sentit es recomana:

- Abstenir-se de qualsevol comentari de tipus sexual en l'àmbit laboral o acadèmic

- Evitar comentaris sobre la pròpia vida sexual o la d'altres membres de la comunitat

- Evitar qualsevol comentari que pugui ser interpretat com una invitació sexual

- No verbal. Implica qualsevol comunicació amb contingut sexual més enllà dels comentaris orals. Es recomana:

- Evitar qualsevol tipus de gest que pugui ser interpretat amb un component sexual

- Abstenir-se de la utilització d'imatges de qualsevol tipus que mostrin elements sexuals explícits, sinó està clarament justificat dins l'àmbit acadèmic.

- Evitar missatges en qualsevol suport físic o electrònic que no estigui relacionat amb la comunicació professional

- Físic. Fa referència a qualsevol tipus de contacte corporal. Es recomana actuar, en la mesura del que sigui possible, de la forma següent:

- Mantenir la distància que eviti la invasió de l'espai personal

- Evitar quedar-se sol amb un altre persona en un entorn solitari

- Abstenir-se de qualsevol tipus de tocament intencionat o accidental

- Mantenir oberta la porta de la sala o del despatx quan es realitzen reunions amb una sola persona

El professorat ha de mantenir una cura especial en les seves relacions amb l'alumnat donada la relació vertical i asimètrica que s'estableix. En aquest sentit, cal seguir uns principis generals que puguin impedir l'aparició de sentiments d'assetjament psicològic i sexual en els estudiants. La següent és una relació no exhaustiva que podrien estalviar aquestes situacions i que s'afegeixen als descrits per l'assetjament sexual.

- Evitar crítiques públiques i privades que ridiculitzin les intervencions d'un estudiant

- No emetre comentaris públics que menyspreïn opinions, actituds o ideologies

- Abstenir-se del llenguatge ofensiu en les comunicacions amb els estudiants

- No enviar missatges particulars als correus dels estudiants que no estiguin estrictament relacionats a raons acadèmiques