

Butlletí Oficial



Universitat de Lleida

Número 151

juny 2013

- I. Acords del Consell de Govern
- II. Resolucions del Rector
- III. Secretaria General
- IV. Correcció d'Errades

L 146-2006

30 de juny de 2013

IV. CORRECCIÓ D'ERRADES

CORRECCIÓ D'ERRADES BOU 147

Havent-se detectat l'omissió del llenguatge inclusiu en el Reglament d'actuació en cas de violència de gènere, inclòs en l'Acord núm. 57/2013 del Consell de Govern de 28 de febrer, es publica de nou l'esmentat Reglament amb les correccions corresponents:

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

La Declaració institucional de la Universitat de Lleida de tolerància zero envers la violència i l'assetjament per raó de gènere (Acord del Consell de Govern de 27 d'octubre de 2010, número 267/2010) exposa que "la violència i l'assetjament per raó de gènere és un problema social [...] i supera els estereotips respecte a qui el sofreix, per part de qui i on es produeix. [...] La universitat és un entorn en què les persones que hi treballen o hi estudien estableixen relacions interpersonals i, per tant, no és immune a l'aparició d'aquest tipus de situacions problemàtiques. [...] La Universitat de Lleida vol aconseguir un entorn segur, productiu i respectuós per a totes les persones de la comunitat universitària."

Les universitats, com a institucions, més enllà de ser generadores i transmissores de coneixement, han de desenvolupar polítiques socialment responsables per contribuir a la promoció de valors per a un món més just des d'un punt de vista moral i ètic i, en conseqüència, han de ser models de referència. Les universitats són un dels motors socials per al canvi de valors i han de liderar-lo activament, ja que la influència que exerceixen en la societat, en general, i en les persones que hi treballen i estudien, en particular, és profunda. Per això, la UdL manifesta en l'esmentada declaració que "la discriminació, tracte vexatori, assetjament o violència contra les persones no seran tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats, i seran sancionats per tal d'aplicar la cultura de tolerància zero necessària per eradicar aquest tipus de situacions i contribuir al canvi social davant la violència contra les dones i homes."

La Declaració institucional de la Universitat de Lleida i tota la normativa en què es fonamenta aquest reglament (vegeu l'apartat IV) són els elements que comprometen i posicionen fermament la UdL en un comportament de rebuig cap a totes les formes de violència de gènere i que incideixen en la reputació i prestigi de la universitat. Aquest posicionament fa que la Universitat de Lleida s'equipari amb universitats estrangeres de reconegut prestigi, com ara, la Universitat de Cambridge, a Europa, o la Universitat Harvard, als Estats Units.

La Universitat de Lleida assumeix que tots els àmbits de la violència de gènere afecten l'activitat laboral i acadèmica de les persones i, per tant, intervindrà en tots ells. En l'àmbit laboral i acadèmic la intervenció serà directa. En l'àmbit de la parella, sempre que la persona que ho demani formi part de la comunitat universitària, la Universitat de Lleida realitzarà només assessorament i derivació cap a altres serveis d'atenció de la ciutat de Lleida. Per facilitar la conceptualització de la violència de gènere i la identificació de les seues manifestacions, aquest reglament s'acompanya d'un glossari.

Per tot això, la Universitat de Lleida ha de treballar en els àmbits de la sensibilització, la formació, la prevenció, la detecció i l'atenció de la violència de gènere en el context universitari, per tal d'eradicar-la. A l'efecte d'aquest reglament, s'entén per:

- a. Sensibilització: el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari de la comunitat universitària respecte a la violència de gènere per tal d'aconseguir un estat d'opinió de tolerància zero en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.
- b. Formació: el conjunt d'activitats formatives específiques en matèria de violència de gènere adreçades a la comunitat universitària destinades a difondre el dret de totes les persones treballadores a ser tractats amb dignitat i a no tolerar la discriminació de gènere, l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda cap a ells i de rebuig de l'assetjament.
- c. Prevenció: el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la violència de gènere i dels seus efectes per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, tot analitzant les causes i les conseqüències de la violència de gènere.
- d. Detecció: la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència de gènere, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

- e. Atenció: el conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per la violència de gènere en l'àmbit acadèmic i laboral tot garantint-ne la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè pugui resoldre la situació.

La Universitat de Lleida, en compliment de la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, d'universitats, té com a unitat d'igualtat el Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones (a partir d'ara, el Centre Dolors Piera). D'acord amb aquesta disposició, el Centre Dolors Piera s'ocupa de desenvolupar les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes dins la Universitat de Lleida; per tant, a través de la seua unitat d'atenció de la violència de gènere serà el servei encarregat de treballar en els àmbits esmentats més amunt.

El protocol per tractar els casos de violència de gènere que incorpora aquest reglament aconsegueix les garanties de respecte i protecció a les persones, de confidencialitat, de diligència i celeritat, d'imparcialitat, de protecció de la dignitat de les persones afectades; i de prohibició de represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre violència de gènere, assetjament sexual o persecució per raó de sexe i/o d'orientació sexual.

II

Aquest reglament recull les actuacions per detectar i resoldre les situacions de violència de gènere que es puguin produir en l'àmbit laboral i acadèmic de la UdL entre el personal que hi desenvolupa la seua activitat, i també representa el desenvolupament del compromís institucional que la Universitat de Lleida adoptà mitjançant la declaració esmentada. Per tant, aquest reglament afecta els tres estaments de la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis i estudiantat.

Així mateix, aclareix responsabilitats dels òrgans, dels serveis i dels de les membres de la Universitat de Lleida que han d'intervenir en la resolució de situacions de violència de gènere. D'altra banda, aquest reglament garanteix la professionalitat en les actuacions per assegurar un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les situacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas, atenent especialment les persones que les pateixen, sancionant les persones que les perpetren i garantint la presumpció d'innocència i una total confidencialitat de les persones implicades, d'acord amb la jurisprudència que les emmarca.

A més, defineix els àmbits d'actuació pel que fa a la sensibilització, la formació, la prevenció, la detecció i l'atenció de la violència de gènere a la UdL. La violència de gènere no s'eradica només amb la sanció i el tractament de les situacions concretes que s'hi produeixen, sinó que són necessàries actuacions de sensibilització per crear una cultura de tolerància zero envers la violència de gènere.

En resum, aquest reglament coordina la resposta de la Universitat de Lleida en matèria d'assetjament i altres manifestacions de la violència de gènere en l'àmbit laboral i acadèmic de la UdL. És, per tant, un reglament que aborda de manera integral i conjunta totes les actuacions necessàries per eradicar la violència de gènere a la UdL.

Aquest reglament resulta innovador en l'àmbit universitari perquè inclou, en totes les seues actuacions, l'estudiantat, per poder atendre les seues necessitats específiques; incorpora les discriminacions per orientació sexual i estén a la població masculina els drets que les lleis sobre violència de gènere atorguen únicament a les dones, i presenta un seguit d'elements de judici per ajudar a identificar comportaments i classificar-los dins la tipologia prevista per l'ordenament jurídic pel que fa a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i identitat sexual i les diferents manifestacions de la violència de gènere.

III

Aquest reglament ha estat dissenyat per al compliment de les normatives en matèria d'igualtat i de violència de gènere, així com per donar resposta a les mesures que es preveuen en la línia I (Lluitar contra la invisibilitat i crear una cultura de sensibilització envers qualsevol situació discriminatòria, d'assetjament o violència i aportar serveis que permetin prevenir i pal·liar-ne els efectes) del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones a la Universitat de Lleida (2008-2011):

Aquest reglament es fonamenta en la normativa següent:

La **Constitució Espanyola**, que atén, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans i ciutadanes.

La **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002**, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. En l'article 2 es defineix l'assetjament i es prohibeix aquest tipus de conductes.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones. En assumptes de treball i d'ocupació, estableix que les situacions d'as-

setjament sexista i l'assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de forma adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint alguna situació de violència.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions i incloure mecanismes a les administracions públiques per donar curs a les denúncies o reclamacions que es puguin formular. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I per últim, en l'article 62 es preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, que en el preàmbul no oblidia el paper de la universitat com a transmissora de valors i com a institució que respecta els drets i llibertat de les persones i la igualtat entre homes i dones. També estableix l'exigència que totes les universitats tinguin unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El Codi penal, que preveu, en l'article 184, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i, en l'article 37, preveu els drets de les persones que la conformen a no ser discriminades per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, que dictamina, en l'article 14, els deures dels treballadors i les treballadores a tractar a tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes greus i molt greus i no tolerades sota cap circumstància.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista; inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

El V Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes, que diu, en l'article 46, que la persona víctima de violència de gènere té dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la universitat. També es compromet, en les disposicions addicionals segona i tercera, a eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere i a prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual.

El I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes (Resolució TRE/309/2006, de 21 de desembre), que estableix, en la disposició addicional primera (Política de gènere), que les universitats han de desenvolupar les accions necessàries i instrumentaran mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució. En la disposició addicional segona (Assetjament sexual. Assetjament moral o psicològic) dictamina que les universitats han d'establir un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, i han d'introduir mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives i l'assetjament sexual de tot el seu personal. Per altra banda, assenyala que cal detectar grups de risc, sectors afectats, indicadors, anàlisi de freqüències i conseqüències negatives per a la salut de l'assetjament; establir programes d'acollida per al personal en la qual es faci explícita la política antiassetjament de la corresponent universitat, i promoure la formació i incidir en les qüestions que fomentin un clima laboral contrari a l'assetjament.

El Decret de 8 de setembre de 1954 pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic dependents del Ministeri d'Educació Nacional.

El Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el **Reglament disciplinari dels funcionaris de l'administració de l'Estat**.

El Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (articles 37.7, 4.2.e, 54.2 i 95.14).

El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8).

El Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el **Reglament de règim disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya**.

El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, que recull, en l'article 4, la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres. A més, en el capítol XV, respecte als serveis d'atenció a l'estudiantat, es recull l'assessorament psicològic i en matèria de salut i la igualtat de tracte entre dones i homes.

Els Estatuts de la Universitat de Lleida, aprovats pel Claustre en la sessió de 7 d'abril i 10 de juliol de 2003 i publicats en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 3963, de 8 de setembre de 2003, que preveuen, en la declaració inicial, que s'ha d'aplicar una formació de qualitat a les persones en les dimensions intel·lectual, professional, cívica i ètica reforçant els valors de respecte als drets humans, els principis democràtics, la solidaritat i l'equitat, i reconeixen, en els articles 64 i 191, la figura del rector o rectora com a màxim representant i encarregat d'aplicar el règim disciplinari.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones a la Universitat de Lleida, aprovat pel Consell de Govern de 27 de juny de 2008 (Acord 116/2008).

El Codi Ètic de la Universitat de Lleida, que concreta uns principis clau entre els quals es troba el respecte a totes les persones que formen part de la comunitat universitària, i rebutja qualsevol tipus de discriminació.

La Política en prevenció de riscos laborals de la UdL, recollida en l'acord del Consell de Govern de 16 de setembre del 2004, que reconeix, en la introducció, la importància que les condicions de treball tenen per a la salut i el benestar de les persones, i la responsabilitat de vetllar per la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

La Declaració institucional de tolerància zero envers la violència i l'assetjament per raó de gènere a la UdL, aprovada pel Consell de Govern de 27 d'octubre de 2010 (Acord 267/2010). La Universitat de Lleida va adquirir un ferm compromís de rebuig i de persecució i eradicació de qualsevol comportament violent o assetjador. En concret, la Universitat de Lleida es compromet a:

- Promoure una cultura de prevenció contra la violència i l'assetjament per raó de gènere mitjançant la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal en tots els àmbits acadèmics.
- Elaborar un protocol d'identificació i actuació en cas de violència contra les dones en l'àmbit laboral o acadèmic.
- Difondre l'esmentat protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a la totalitat de membres de la comunitat universitària, per tal de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i fer conèixer els drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir els drets de la persona denunciada.
- Aplicar sancions i mesures correctives en els casos en què la investigació demostrï que hi ha hagut situacions de violència, assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.

Els indicadors per identificar conductes o comportaments que poden considerar-se faltes lleus, greus i molt greus en aquest reglament es fonamenten en els documents següents:

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Governació i Administració Pública, 2010 (ISBN 978-84-393-8294-2), que descriu les conductes o comportaments que poden ser considerats com a situacions d'assetjament sexual i violència de gènere, i de discriminació i assetjament per raó de sexe i identitat sexual.

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, 2009, que descriu les conductes o comportaments que poden ser considerats com a situacions d'assetjament sexual i violència de gènere, i de discriminació i assetjament per raó de sexe i identitat sexual.

TÍTOL PRELIMINAR

OBJECTE, PRINCIPIS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objecte i principis del Reglament

1. Les dones i el homes tenen els mateixos drets i deures i són iguals en dignitat. Aquest reglament té per objecte fer efectiva aquesta igualtat, eliminant les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual, i/o violència en l'àmbit de la parella que es puguin produir a la UdL.
2. Aquest reglament desenvolupa les normatives en matèria de violència de gènere per les quals es regeix internament la UdL i totes les altres recollides en l'exposició de motius del present reglament, per facilitar-ne el compliment.
3. Aquest reglament incideix en totes les fases d'actuació que exigeix la violència de gènere en l'àmbit acadèmic i laboral. Per tant, el seu enfocament és integral. Abraça tant els aspectes preventius —mitjançant la regulació dels drets i deures de la comunitat universitària—, com els aspectes d'intervenció davant les situacions de violència de gènere i d'atenció a les persones que les pateixen, com les sancions de les conductes punibles.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Àmbit personal

Aquest reglament és aplicable a tot el personal de la Universitat de Lleida, tant al personal docent i investigador (PDI) com al personal d'administració i serveis (PAS), sigui quin sigui el règim de vinculació amb la Universitat, i també al seu estudiantat, sense cap tipus de distinció.

En aquest sentit, s'entén com a membre del PDI i del PAS tot treballador o treballadora que desenvolupa de forma permanent o temporal qualsevol tipus d'activitat laboral per a la Universitat de Lleida.

Així mateix, s'entén com a estudiant/a qualsevol persona que rep formació de qualsevol tipus en qualsevol dels títols oficials, títols propis o cursos d'extensió universitària que ofereix la Universitat de Lleida.

2. Àmbit territorial

Són sancionables els comportaments recollits en la normativa específica de cada col·lectiu sempre que aquests comportaments punibles es produeixin en l'exercici de l'activitat laboral o educativa pròpia de la Universitat de Lleida, o aprofitant la relació especial de subjecció que pugui generar l'activitat laboral o educativa entre la persona transgressora i la persona ofesa, assetjada o agredida, al marge del lloc on s'hagin esdevingut aquests comportaments.

TÍTOL I

DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT

CAPÍTOL I

SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ, PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ATENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A LA UDL

Article 3. Servei d'informació i atenció a les dones i a qualsevol persona víctima de violència de gènere

1. El Centre Dolors Piera és l'encarregat d'informar, assessorar, donar primera atenció i —si escau— acompanyar, en primera instància, les dones vinculades laboralment i acadèmicament amb la Universitat de Lleida. Però, atès que la violència de gènere inclou la violència per raó de sexe i d'orientació sexual, el Centre Dolors Piera s'ocuparà també d'informar i atendre qualsevol home de la comunitat universitària de Lleida que pateixi assetjament sexual, per raó de sexe i/o d'orientació sexual.
2. El Centre Dolors Piera s'ha de coordinar amb altres serveis similars i amb tots els agents universitaris i de les altres administracions que s'ocupen de la violència de gènere.

Article 4. Actuacions de difusió, sensibilització i formació a la comunitat universitària

1. La Universitat de Lleida promourà i portarà a terme actuacions de sensibilització i formació dirigides a tota la comunitat universitària (personal i estudiantat, òrgans de govern i sindicats) destinades a:
 - a. Difondre el dret de totes les persones a ser tractades amb dignitat.

- b. No tolerar la discriminació per raó de sexe i d'orientació sexual.
 - c. No tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual.
 - d. Identificar i ensenyar a identificar què és la violència de gènere, quines són les seues manifestacions i les seues conseqüències.
 - e. Prevenir la discriminació, la violència de gènere i l'assetjament.
 - f. Donar a conèixer aquest reglament i el protocol d'actuació a tota la comunitat universitària, mitjançant documents divulgatius, eines informàtiques i campanyes específiques, i difonent-lo als manuals i sessions d'acollida al personal de nova incorporació i a l'alumnat que s'incorpora a la Universitat.
 - g. Donar eines per afrontar adequadament les situacions de discriminació, violència de gènere i assetjament.
 - h. Donar eines per atendre adequadament les víctimes de discriminació, violència de gènere i assetjament.
 - i. Impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les víctimes de discriminació, violència de gènere i assetjament i de rebuig d'aquests comportaments.
2. La sensibilització i formació en violència de gènere i no discriminació es farà, almenys, des del Centre Dolors Piera.

Article 5. Informes de gènere

1. El Centre Dolors Piera ha de fer un informe anual amb dades estadístiques sobre les queixes i denúncies presentades, els casos investigats, els actes de mediació portats a terme, les mesures de protecció i cautelars aplicades i la resolució dels expedients. Aquest informe de seguiment de l'aplicació d'aquest reglament ha d'incloure, si s'escau, un conjunt d'estratègies i mesures, en funció dels casos produïts, destinades a prevenir i eradicar la violència de gènere a la Universitat de Lleida.
2. Aquest informe de seguiment s'ha de comunicar al rector o rectora, als òrgans de representació del personal i de l'alumnat i al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, per tal que estiguin assabentats, i, si escau, puguin valorar les mesures i estratègies proposades, i portar-les a terme.

CAPÍTOL II

DELS DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL I DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Article 6. Drets de la persona víctima de violència de gènere

- a. Presentar una queixa o una denúncia interna al Centre Dolors Piera d'acord amb la normativa vigent.
- b. Poder estar acompanyada per algú de la seua confiança al llarg de tot el procés.
- c. Rebre un tractament just.
- d. Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció instruïdes.
- e. Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció instruïdes.
- f. Rebre informació sobre el nomenament de l'instructor o instructora i, quan la complexitat o la transcendència dels fets que cal investigar ho exigeixin, del nomenament del secretari o secretària.
- g. Rebre informació si es produeix l'abstenció i la recusació de l'instructor o instructora o el secretari o secretària.
- h. Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna.
- i. Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- j. Rebre informació de la resolució de l'expedient amb les sancions que s'aplicaran.
- k. Formular totes les al·legacions que consideri convenients en l'elaboració dels plecs de càrrecs.

Article 7. Drets de la persona denunciada

- a. Estar informada de la denúncia interna.
- b. Rebre una còpia de la denúncia interna.
- c. Veure respectada la presumpció d'innocència.
- d. Poder estar acompanyada per algú de la seua confiança o assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- e. Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció instruídes.
- f. Rebre informació sobre el nomenament de l'instructor o instructora i, quan la complexitat o la transcendència dels fets que cal investigar ho exigeixin, del nomenament del secretari o secretària.
- g. Rebre informació si es produeix l'abstenció i la recusació de l'instructor o instructora o el secretari o secretària.
- h. Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna.
- i. Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- j. Formular totes les alegacions que consideri convenients.
- k. Rebre comunicació de la resolució de l'expedient.

**TÍTOL II
DEL RÈGIM DISCIPLINARI****CAPÍTOL I
DE LES FALTES****Article 8. Qualificació de les faltes**

En funció de la seua gravetat, les faltes es qualifiquen de lleus, greus i molt greus segons la normativa jurídica vigent.

Article 9. Faltes lleus

1. Són faltes lleus les incorreccions amb els companys i companyes, els superiors i superiores i els subordinats i subordinades de qualsevol dels estaments de la Universitat de Lleida (PDI, PAS i estudiantat).
2. S'estableix com a guia per considerar incorrecció, a més d'altres, el conjunt de comportaments i actituds que es recullen en l'annex II d'aquest reglament com a faltes lleus i que han estat qualificats d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o violència de gènere en documents oficials de les administracions públiques, en concret, *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, 2009), i en la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Governació i Administració Públiques, 2010. ISBN 978-84-393-8294-2).
3. Aquests comportaments tenen la consideració de falta lleu sempre que no siguin aïllats sinó habituals.
4. La inexistència d'intencionalitat d'ofendre no exonera de responsabilitat la persona que ha iniciat la incorrecció.

Article 10. Faltes greus

1. Són faltes greus les desconsideracions o faltes de respecte degut a les companyes i companys de feina o d'estudis, a les superiores i superiors laborals o acadèmics i les subordinades i subordinats laborals o acadèmics.
2. S'estableix com a guia per considerar desconsideració o manca de respecte, a més d'altres, el conjunt de comportaments i actituds que es recullen en l'annex II d'aquest reglament com a faltes greus i que han estat qualificats d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o violència de gènere en documents oficials de les administracions públiques, en concret, *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, i en la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
3. Aquests comportament tenen la consideració de falta greu sempre que no siguin aïllats.
4. La inexistència d'intencionalitat d'ofendre no exonera de responsabilitat la persona que ha iniciat la falta de respecte.

Article 11. Faltes molt greus**1. Són faltes molt greus:**

- a. Tota actuació que suposi discriminació per raó de sexe, per condició o orientació sexual, o per circumstància personal o social.
 - b. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i provoqui en la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.
 - c. Els abusos i actes de violència o intimidació que, sense consentiment, suposin atemptats contra la llibertat sexual o indemnitat sexual d'una altra persona, però també els actes que, sense violència o intimidació i sense consentiment, atemptin contra la llibertat o indemnitat sexual d'una persona.
 - d. L'exhibicionisme, és a dir, executar o fer executar a una altra persona actes d'exhibició obscena en l'àmbit de la Universitat.
 - e. La reincidència de tres o més faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa dins d'un període de tres mesos, quan aquestes hagin estat sancionades.
 - f. L'adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en investigacions de violència de gènere i d'assetjament.
2. S'estableix com a guia per considerar comportament discriminatori, assetjament sexual, abús i/o agressió sexual, a més d'altres, el conjunt de comportaments i actituds que es recullen en l'annex II d'aquest reglament com a faltes molt greus i que han estat qualificats d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o violència de gènere en documents oficials de les administracions públiques, en concret, *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, i en la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Article 12. Inducció

El personal i a l'estudiantat de la UdL que indueixen altres membres de la comunitat universitària a la realització dels actes o conductes esmentats en els articles anteriors, incorren en la mateixa responsabilitat que correspon a les persones que els han fet.

Article 13. Encobriment

Igualment, incorren en responsabilitat el personal i l'estudiantat de la UdL que encobreixen les faltes consumades molt greus o greus quan d'aquests actes es deriven greus danys per a la Universitat o per a les persones que formen part de la comunitat universitària, i s'han de sancionar d'acord amb els criteris previstos en aquest reglament.

CAPÍTOL II**DE LES SANCIONS****Article 14. Normativa aplicable**

L'aplicació de sancions en situacions de discriminació, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere s'ha d'ajustar a la legislació vigent específica que afecta els diferents estaments de la Universitat de Lleida. Per tant:

- a. La legislació general de funcionariat en matèria de règim disciplinari i, en particular, el que estableixen el títol VII de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic del empleat públic; el títol II del Reial decret 33/1986, de 10 de gener, del Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat, i el capítol 4 del títol 7 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, de refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- b. La legislació i normativa general en matèria de règim disciplinari relativa al personal laboral i, en particular, el que estableixen el capítol 14 del V Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laborals de les universitats públiques catalanes, l'article 53 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya i el títol IX del I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.
- c. La legislació en matèria de règim disciplinari relativa a l'estudiantat, en concret el Decret de 8 de setembre de 1954 pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic dependents del Ministeri d'Educació Nacional, i la disposició addicional segona (Regulació dels procediments administratius sancionadors en l'àmbit universitari) del Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari.

Article 15. Compatibilitat de les sancions

1. Les sancions es poden imposar sense perjudici de les accions penals que es puguin derivar pel comportament sancionat.

2. Les sancions es poden imposar inclús en el cas que la persona infractora hagi estat penada per la justícia.

TÍTOL III DEL PROTOCOL PER TRACTAR ELS CASOS

CAPÍTOL I DE LA RECEPCIÓ I TRAMITACIÓ DE QUEIXES I DENÚNCIES I DE LA MEDIACIÓ

Article 16. Òrgan receptor de les queixes i denúncies

1. Quan algun membre de la Universitat de Lleida consideri que és o ha estat objecte de discriminació per raó de sexe o orientació sexual, objecte d'assetjament sexual o de violència de gènere, o conegui o hagi estat testimoni d'algun acte que tingui la mateixa condició, podrà adreçar-se al Centre Dolors Piera de la Universitat de Lleida per manifestar o canalitzar la reclamació, queixa o denúncia corresponent.
2. Quan algun càrrec de la Universitat de Lleida o algun dels serveis o unitats d'aquesta universitat rebi alguna reclamació, queixa o denúncia com les descrites en el paràgraf anterior, l'haurà de derivar al Centre Dolors Piera.

Article 17. Actuacions preliminars

1. Una vegada rebuda la queixa o denúncia, s'hauran de practicar, en un termini de set dies laborables, les proves documentals i testificals que el Centre Dolors Piera consideri necessàries, a més d'entrevistar-se, si escau, amb les persones afectades.
2. Tota la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant tota la documentació i informació que sigui necessària, i ha de guardar discreció professional sobre la qüestió o s'incorrerà en infracció administrativa o penal.

Article 18. Mediació

1. Si de les actuacions preliminars es dedueix una incorrecció aïllada, el Centre Dolors Piera derivarà el cas a personal especialitzat extern per dur a terme una mediació entre les parts implicades en un termini de quinze dies laborables.
2. El Centre Dolors Piera farà el seguiment de la mediació i, si es detecta que l'acte que ha motivat la reclamació, queixa o denúncia s'ha tornat a repetir o se n'ha produït un altre de diferent però també tipificat com a indicatiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència de gènere segons aquest reglament, immediatament s'iniciarà d'ofici el procediment disciplinari.

CAPÍTOL II DEL PROCEDIMENT DISCIPLINARI

Article 19. Iniciació del procediment formal

1. Si de les actuacions preliminars es dedueix una presumpta falta lleu, una falta greu o una falta molt greu segons el que s'especifica en aquest reglament, el Centre Dolors Piera n'informarà l'òrgan competent per iniciar el procediment disciplinari establert per la legislació vigent que afecta els diferents estaments de la Universitat de Lleida.
2. En cas que en aquestes actuacions preliminars s'apreciïn fets o actuacions que puguin ser constitutives de delictes o falta penal, el Centre Dolors Piera els posarà en coneixement de l'òrgan competent, el qual haurà de comunicar-los al ministeri fiscal.
3. El procediment disciplinari s'ha d'iniciar d'ofici per acord motivat de l'òrgan competent atenes les informacions recollides en les actuacions preliminars.

Article 20. Òrgan competent per iniciar el procediment

1. L'òrgan competent per iniciar el procediment disciplinari és el rector o rectora.
2. En cas que la persona inculpada sigui el rector o rectora de la Universitat de Lleida, l'òrgan competent serà el Consell de Govern.

Article 21. Nomenament de l'instructor o instructora i del secretari o secretària

1. El rector o rectora ha de nomenar com a instructor o instructora, segons la normativa vigent i a proposta del Centre Dolors Piera, una persona amb formació acreditada en matèria de gènere, igualtat d'oportunitats o violència de gènere.
2. Actuarà com a secretari o secretària un de les persones membres del Centre Dolors Piera.

Article 22. Conclusió del procediment

1. Finalitzada la instrucció de l'expedient, l'instructor o instructora ha de formular la proposta de resolució en què es recullen els fets provats, quin tipus de falta s'estima comesa, la responsabilitat exigible i la sanció que sigui procedent imposar, i l'ha de remetre a l'òrgan competent.

2. La durada màxima del procediment formal no pot excedir els sis mesos.

Article 23. Òrgan competent per imposar sancions

1. L'òrgan competent per imposar sancions a la Universitat de Lleida és el rector o rectora.
2. En cas que la persona inculpada sigui el rector o rectora de la Universitat de Lleida, l'òrgan competent serà el Consell de Govern.

Article 24. Execució de les sancions

1. Les sancions disciplinàries que puguin deduir-se del desenvolupament del procediment disciplinari s'hauran d'executar en el termini màxim d'un mes.
2. Les sancions a l'estudiantat que no es puguin aplicar perquè coincideixin amb la finalització del curs s'hauran d'aplicar el curs següent.

CAPÍTOL III

MESURES DE PROTECCIÓ I CAUTELARS

Article 25. Objecte de les mesures

1. El rector o rectora, a proposta del Centre Dolors Piera, pot acordar mesures preventives mitjançant una resolució motivada, per tal de protegir la persona ofesa, agredida o assetjada.
2. Aquestes mesures es poden acordar en la resolució que incoï l'expedient o durant la seua tramitació sense que puguin tenir, en cap cas, una durada superior a sis mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a la persona inculpada o que s'hagi obert un procediment judicial.
3. Aquestes mesures han de tendir a limitar o evitar els contactes entre la persona ofesa, assetjada i/o agredida —o la persona que presenti la queixa o denúncia— i la persona presumptament ofensora, assetjadora i/o agressora, inclosa la suspensió temporal del treball o de l'activitat acadèmica.

Article 26. Òrgans responsables de l'aplicació i del seguiment

1. Els òrgans responsables de l'aplicació de les mesures de protecció i cautelars són els competents per iniciar el procediment disciplinari.
2. L'òrgan responsable del seguiment d'aquestes mesures és el Centre Dolors Piera.

Article 27. Mesures cautelars

1. Les mesures cautelars que s'han d'aplicar a la persona inculpada són les que estan previstes en el reglament disciplinari de cadascun dels col·lectius que formen part de la universitat.
2. Les mesures cautelars que es poden acordar, com a conseqüència d'un expedient disciplinari, entre d'altres admeses en dret, són:
 - a. Trasllet del lloc de treball.
 - b. Prohibició de comunicació privada amb la víctima.
 - c. En els presumptes actes constitutius de falta greu o molt greu, es pot acordar la suspensió provisional de la persona inculpada —o l'expulsió provisional, en cas de pertànyer a l'estudiantat— per un període de tres mesos prorrogables per tres més si els fets tenen especial transcendència o en pot derivar un perjudici per al funcionament normal de l'activitat laboral i/o acadèmica o pot resultar perjudicada la investigació dels fets.
3. Aquestes mesures cautelars poden aplicar-se el curs o cursos següents si l'expedient disciplinari s'ha resolt negativament per a la persona inculpada o es consideren necessàries per protegir la persona ofesa, assetjada o agredida.
4. La resolució per la qual s'adoptin les mesures cautelars amb posterioritat a la resolució d'incoació haurà de ser degudament notificada a les parts implicades.

Article 28. Mesures de protecció

1. Les mesures de protecció s'han d'aplicar a la persona ofesa, agredida o assetjada.
2. Les mesures de protecció que es poden acordar, entre d'altres admeses en dret, són:

- a. Acompanyament de la persona ofesa, assetjada o agredida, o la que ha presentat la queixa o denúncia, perquè no es quedi sola als llocs on pugui coincidir amb la persona ofensora, assetjadora o agressora.
- b. Reducció o reordenació del temps de treball de la persona ofesa, assetjada o agredida.
- c. Reordenació del calendari de lliurament de tasques avaluables (activitats, treballs, pràctiques...) o reducció de les que ha de lliurar l'estudiant o estudianta ofesa, assetjada o agredida.
- d. Excedència de la persona ofesa, assetjada o agredida.
- e. Inhabilitació de l'obligatorietat d'assistir a classe en l'estudiant o estudianta ofesa, assetjada o agredida i, si escau, no aplicació dels criteris d'avaluació relacionats amb l'assistència a classe.
- f. Justificació de les absències totals o parcials del lloc de treball (en cas de pertànyer al PAS o al PDI) o de la manca d'assistència a classe (en cas de pertànyer a l'estudiantat) motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere patida per la persona ofesa, assetjada o agredida.
- g. En els actes constitutius de falta produïts en el si d'una relació professorat-alumnat establerta en una tutoria (de pràctiques, de treball de fi de grau, de treball de fi de màster, etc.) o direcció acadèmica (per exemple, de tesi doctoral), canviar immediatament l'assignació de tutor o tutora o de director o directora i, en cas que l'alumne/a sigui la persona objecte d'aquests comportaments, establir un tribunal d'avaluació els membres del qual no tinguin interès personal en el cas, no tinguin parentiu amb les persones implicades o no tinguin amistat íntima o enemistat manifesta amb qualsevol de les persones implicades.
- h. En els actes constitutius de falta protagonitzats per un membre del professorat i provocats contra una o un estudiant o denunciats per una o un estudiant, les activitats acadèmiques avaluables de la o l'estudiant afectats seran avaluades per un altre professor o professora que no tingui interès personal en el cas, que no tingui parentiu amb les persones implicades o que no tingui amistat íntima o enemistat manifesta amb qualsevol de les persones implicades.
- i. En els actes constitutius de falta protagonitzats per una o un estudiant contra un professor o professora, limitar les activitats acadèmiques que puguin suposar una proximitat entre l'alumne/a i la professora o professor implicats i buscar alternatives acadèmiques.
- j. Facilitar el trasllat d'expedient a una altra universitat de la persona ofesa, assetjada o agredida.

Disposició final. Revisió del Reglament

El protocol s'ha de revisar i/o modificar cada tres anys o sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic. A partir d'ara, o en absència de revisió, el Reglament es mantindrà en vigor indefinidament.

ANNEX I

CONCEPTUALITZACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE. GLOSSARI

A l'efecte d'aquest reglament s'entén per:

- a. *Violència de gènere en l'àmbit laboral*: la violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tingui relació amb la feina.
- b. *Violència de gènere en l'àmbit acadèmic*: la violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tingui relació amb la feina.
- c. *Assetjament sexual*: tota situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- d. *Assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual*: tota situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- e. *Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual*: la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenant el seu sexe o la seua orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

- f. *Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual*: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.
- g. *Discriminació per embaràs o maternitat*: qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- h. *No indemnitat davant represàlies*: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe.
- i. *Violència en l'àmbit de la parella*: la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida sobre les dones i realitzada per l'home que és o ha estat el seu cònjuge o persona lligada per relacions similars d'afectivitat.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requereixen una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

A l'efecte d'aquest reglament, les tipologies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual són les següents:

- a. *Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo)*: es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- b. *Assetjament ambiental*: es produeix quan el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).
- c. *Assetjament vertical descendent*: es produeix quan existeix una pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un o més persones treballadores i/o alumnat.
- d. *Assetjament vertical ascendent*: es produeix quan existeix una pressió exercida per un o més persones treballadores i/o alumnat sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- e. *Assetjament horitzontal*: es produeix quan existeix una pressió exercida entre companys i companyes de treball i/o d'estudi.

ANNEX II

RELACIÓ DE CONDUCTES I ACTITUDS ENQUADRABLES EN FALTES LLEUS, GREUS I MOLT GREUS, SEGONS AQUEST REGLAMENT (ARTICLES 9, 10 I 11).

Aquesta relació de conductes i actituds enquadra en faltes lleus, greus i molt greus es basa en aquests dos documents:

- Escola d'Administració Pública de Catalunya. 2010. *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Governació i Administració Públiques, p. 19-22 (ISBN 978-84-393-8294-2). URL: http://www20.gencat.cat/docs/eapc/Home/Publicacions/Col_leccio%20Eines%20per%20als%20recursos%20humans/04_Guia%20per%20a%20l'eradicacio%20de%20l'assetjament%20sexual/documents/einesRH04.pdf
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. 2009. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, p. 15-19. URL: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_32684091_1.pdf

Ambdós documents descriuen explícitament quines són les conductes i actituds que es consideren:

- assetjament sexual

- assetjament per raó de sexe
- assetjament per raó d'orientació sexual
- discriminació per raó d'identitat de gènere

Pel que fa a la definició de **falta lleu** com a incorrecció amb els companys i companyes, superiors i superiores i amb els subordinats i subordinades i i (article 9 d'aquest reglament), es consideren com a falta lleu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- a. Fer comentaris sexuals obscens o compliments ofensius. (GEAS, p. 19, PAAS, p. 16)
- b. Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques o fer reiterades peticions per obtenir cites. (PAAS, p. 16*)
- c. Fer gestos obscens o mirades lascives, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu. (GEAS, p. 19; PAAS, p. 17*)
- d. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o la seua orientació sexual, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu. (PAAS, p. 17; GEAS, p. 20)
- e. Ridiculitzar o menystenir les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu. (PAAS, p. 17; GEAS, p. 20)
- f. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual. (GEAS, p. 21)
- g. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algun col·lectiu per raó del seu sexe o orientació sexual.

Pel que fa a la definició de **falta greu** com a desconsideració o falta de respecte degut a les companyes i companys de feina o d'estudis, a les superiores i superiors laborals o acadèmics, o a les subordinades i subordinats laborals o acadèmics (article 10 d'aquest reglament), es consideren com a falta greu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- a. Fer comentaris sexuals obscens sobre una persona. (PAAS, p. 16)
- b. Fer insinuacions o indirectes sexuals. (GEAS, p. 19)
- c. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. (PAAS, p. 16; GEAS, p. 19)
- d. Adreçar-se a una persona de manera denigrant, obscena o ofensiva pel seu sexe o per la seua condició sexual. (GEAS, p. 19)
- e. Escriure a algú cartes, notes o missatges amb connotacions sexuals de caràcter ofensiu. (PAAS, p. 17; GEAS, p. 19)
- f. Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. (GEAS, p. 19; PAAS, p. 16)
- g. Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per decorar el lloc de treball. (GEAS, p. 19; PAAS, p. 17)
- h. Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats. (GEAS, p. 19)
- i. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o orientació sexual. (GEAS, p. 20 y PAAS, p. 17)
- j. Ridiculitzar o menystenir una persona que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. (PAAS, p. 17; GEAS, p. 20)
- k. Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure dels companys i companyes de feina. (GEAS, p. 21)

- l. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual dirigits a una persona, utilitzant termes grollers i expressions ofensives. (GEAS, p. 21)
- m. Ignorar aportacions, comentaris o accions de les persones per raó del seu sexe o condició sexual. (GEAS, p. 20*)
- n. Anomenar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, pel nom que tenia abans de iniciar-lo, amb intenció d'ofendre. (GEAS, p. 21)
- o. Tractar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, com si fos del gènere contrari al nou sexe. (GEAS, p. 21)
- p. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algú per raó del seu sexe o condició social.
- q. Fer denúncia falsa de qualsevol comportament sancionat en aquest règim disciplinari.
- r. Vulnerar la confidencialitat que exigeix aquest reglament.

Pel que fa a la definició de **falta molt greu** com a discriminació per raó de sexe i de condició o orientació sexual, com a assetjament sexual i com a abusos i actes de violència sexual (article 11 d'aquest reglament), es consideren com a falta molt greu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Són considerats **comportament discriminatori**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:
 - a. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria professional. (GEAS, p. 20)
 - b. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals). (GEAS, p. 20)
 - c. Negar les possibilitats de promoció laboral per raó de sexe o orientació sexual. (GEAS, p. 20*; GEAS, p. 21*)
 - d. Negar un lloc de treball per raó de sexe o orientació sexual. (GEAS, p. 21*)
 - e. Denegar arbitràriament a algú els permisos o llicències als quals té dret, o té reconeguts per qualsevol norma, per raó de maternitat, paternitat o matrimoni. (GEAS, p. 20; GEAS, p. 21)
 - f. Mostrar conductes discriminatòries per la condició sexual d'una persona. (GEAS, p. 21*)
 - g. No deixar que algú que està en procés de reassignació sexual, o que ha finalitzat aquest procés, faci servir els vestidors, lavabos i instal·lacions propis del nou gènere. (GEAS, p. 22*)
 - h. Qualsevol altre comportament que suposi discriminació social per raó de sexe i orientació sexual.
2. Són considerats **assetjament sexual**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:
 - a. Prometre un tracte de preferència o millores laborals i/o acadèmiques a canvi d'obtenir favors sexuals.
 - b. Fer peticions clares i demandes de favors sexuals a algú sota amenaça i/o coacció. (PAAS, p. 16*; GEAS, p. 19*)
 - c. Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-les. (GEAS, p. 19; PAAS, p. 16)
 - d. Qualsevol comportament que tingui per objecte l'obtenció de favors sexuals d'algú sense que manifesti voluntat de donar-los.
3. Són considerats **abús i/o agressió sexual**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:
 - a. Agredir sexualment. (GEAS, p. 19)
 - b. Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat o no desitjat (tocar, acariciar, pessigar, fer petons, fer massatges, agafar). (PAAS, p. 17)
 - c. Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc. a algú. (GEAS, p. 19)

- d. Tocar intencionadament o de manera que sembli accidental les parts sexuals del cos d'algú sense que ho sol·liciti ni ho desitgi. (PAAS, 17*)
- e. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària. (PAAS, p. 17)
- f. Apropar-se físicament de manera excessiva a algú, envaint el seu espai físic reiteradament. (PAAS, p. 17, GEAS 19)
- g. Amençar, coaccionar, intimidar o agredir de qualsevol manera algú si no accedeix a fer algun acte de tipus sexual quan no es produeixi dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual.
- h. Difondre per algun mitjà de comunicació imatges amb contingut sexual d'una persona o qualsevol de les actituds o comportaments recollits en el present règim disciplinari.
- i. Qualsevol comportament que suposi un contacte físic o una intimidació entre l'agressor o agressora i la víctima amb finalitats sexuals.