



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ A IQS

Entorn Segur

Elaborat per: Agent Entorn Segur	Aprovat per: Consell de Direcció
Revisat per: v0. 03.01.2022. Revisat per equip entorn segur IQS. v1. 02.05.2024. Revisat per SAP i equip entorn segur IQS	v0. Consell de Direcció del 03.01.2022. v1. Consell de Direcció del 07.02.2025

Rev.	Data	Apt. modificat/descripció de la modificació	Motiu
0	03.01.2022	Protocol	Creació
1	13.01.2025	Protocol	Fusionar en un sol document els protocols llistats a la Disposició Derogatòria. Actualitzar-lo per adaptar-se a la nova legislació.

1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL	4
2. OBJECTIU	4
3. ÀMBIT D' APLICACIÓ	5
4. DEFINICIONS	7
5. EQUIP SISTEMA ENTORN SEGUR	11
6. ÒRGANS INVOLUCRATS	11
7. PRINCIPIS GENERALS I GARANTIES D' ACTUACIÓ	13
8. PROCEDIMENT D' INTERVENCIÓ	15
9. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	19
10. REVISIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	19
11. SENSIBILITZACIÓ I MESURES DE PREVENCIÓ	19
12. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA	20
13. Annex I: Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d' assetjament amb la finalitat de l' aplicació d' aquest protocol	21
14. 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 amb la finalitat de l' aplicació d' aquest protocol	23
15. Annex III. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes de violència digital i ciberassetjament amb la finalitat de l' aplicació d' aquest protocol	26
16. Annex IV Marc Normatiu	30

1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Conscients de les greus conseqüències que una situació d'assetjament o violència pot tenir tant per a la persona que el pateix, com per al desenvolupament de l'activitat habitual del seu entorn, ja sigui a nivell personal (familiars, amics) o a nivell social (companys de treball, professors, estudiants, etc.), IQS estableix aquest protocol com a instrument bàsic per a la prevenció i erradicació de qualsevol situació d'assetjament, violència o qualsevol altra conducta que, sense reunir els requisits tècnics d'assetjament, es consideri inapropiada.

En particular, IQS vol subratllar el seu ferm compromís amb la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, l'assessorament, l'acompanyament, la protecció, l'actuació i la sanció per avançar en l'objectiu d'erradicació de la violència masclista i la LGTBIfòbia.

2. OBJECTIU

L'objectiu d'aquest protocol és regular les accions i procediments que permetin:

- a) **Prevenir, detectar i actuar** davant les situacions de violència, assetjament o qualsevol altra conducta detectada entre tots els membres que formen part de la comunitat d'IQS (vegeu punt 3.1) i que, tot i no reunir els requisits tècnics d'assetjament, es considerin inapropiades tant dins de les instal·lacions d'IQS com en aquells àmbits en què IQS realitza alguna activitat.
La prevenció es durà a terme principalment a través de la formació, la informació i la sensibilització en matèria d'assetjament, discriminació i violència, a totes les persones que formen part de la comunitat d' IQS.
- b) **Establir els mecanismes** necessaris per identificar, investigar, adoptar mesures cautelars, emetre informes i proposar vies de solució a les situacions de violència i assetjament recollides en aquest protocol; així com per minimitzar-ne les conseqüències en l'entorn acadèmic i garantir en tot cas la protecció dels drets de la víctima.
- c) **Determinar un procediment específic** i àgil d'intervenció, suport, acompanyament i reparació a la víctima.

3. ÀMBIT D' APLICACIÓ

- 1) Aquest protocol és aplicable a tots els membres que formen part de la **comunitat d' IQS**:
 - a. totes les persones que integren el col·lectiu d'IQS, és a dir, estudiantat, personal tècnic de Gestió i Administració de Serveis (PTGAS), personal docent i investigador (PDI) i personal vinculat a la recerca (PI),
 - b. personal extern que desenvolupa tasques en IQS, com puguin ser els lligats a convenis de recerca o els professors associats,
 - c. persones que, sense cap vincle amb IQS, realitzin activitats o prestin serveis a IQS (de manera temporal, permanent o transitòria); sempre que una de les parts implicades sigui membre del col·lectiu d'IQS. En aquest apartat s' inclourien totes les subcontractes com per exemple els serveis de cafeteria, els serveis de neteges o els serveis de manteniment.
- 2) Aquest protocol s'aplica en tots els espais d'IQS i en els espais en els quals tinguin lloc activitats acadèmiques i/o de recerca vinculades a l'àmbit d'IQS. Inclouen les que es produeixen fora de l'àmbit d'IQS, això és, fora de l'horari lectiu o de les instal·lacions (com pot ser la realització de pràctiques externes, les visites, les festes universitàries o activitats d'altres tipus vinculades a la vida universitària, sempre que estiguin organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics d'IQS).
- 3) En el supòsit que el presumpte assetjament, violència o discriminació es produeixi en el marc de les pràctiques externes gestionades per IQS, l'estudiant o l'empresa en la qual l'estudiant realitza les pràctiques, ho comunicarà al tutor, qui traslladarà el cas al departament d'IQS Careers per a la seva gestió en col·laboració amb l'Equip del Sistema Entorn Segur (SES).
- 4) Les empreses en les quals els estudiants d' IQS realitzin pràctiques, hauran d' acreditar la seva adhesió al Sistema Entorn Segur d' IQS. Per a això es recomana incloure un apartat de Sistema Entorn Segur com un punt del conveni que s' estableix amb l' empresa de pràctiques.
- 5) Així mateix les empreses que prestin serveis a IQS, hauran d' acreditar la seva adhesió al Sistema Entorn Segur d' IQS. Per això es recomana incloure un apartat de Sistema Entorn Segur com un punt més del conveni / contracte que s'estableix amb l'empresa de serveis.
- 6) En el supòsit que IQS tingui coneixement d' un presumpte cas de violència o assetjament produït en les seves instal·lacions, en la qual estiguin involucrades una o més persones d' una empresa amb personal que presta servei, IQS a través del departament del qual depengui la contractació, reclamarà a l' empresa l' adopció de mesures, sense pressuposar culpa o responsabilitat, tendents a la solució del cas. L' empresa haurà d' acreditar a IQS que s' han adoptat aquestes mesures i que s' adhereix al Sistema.
- 7) En el supòsit que el presumpte cas de violència o assetjament es produeixi en els entorns digitals, IQS només tindrà potestat per rebre denúncia i investigar si s' ha produït en un entorn digital acadèmic. En cas de produir-se en un entorn digital fora de l' abast acadèmic, IQS assessorarà la persona afectada de les accions legals que pot emprendre. S' entén per entorn acadèmic tots aquells entorns creats per tractar temes acadèmics.

- 8) No es troben sota l' empara d' aquest protocol les conductes o accions que no estiguin incloses en les definicions previstes a l' apartat 4.
- 9) Tota persona inclosa en l' àmbit d' aplicació d' aquest protocol que consideri que ha estat objecte de violència, assetjament o discriminació en l' àmbit d' IQS, té dret a presentar reclamació o denúncia d' acord amb aquest protocol, sense detriment de les accions penals, laborals, civils o administratives a què pugui tenir dret i que pot exercir lliurement.

4. DEFINICIONS

A efectes d'aquest protocol, s'entén per:

4.1 Assetjament

- **Assetjament laboral:** Qualsevol situació en la qual una persona treballadora o grup de treballadors actuen contra un tercer amb intenció de fer mal, repetint conductes agressives, sostingudes en el temps de manera que es crea un esquema de submissió de la víctima, sense que l'assetjament es doni per raó de sexe o constitueixi un assetjament sexual.

Aquestes actuacions inclouen comportaments de menyspreu i ridiculització, coaccions, agressions físiques i verbals, comportaments d'intimidació i amenaça, comportaments d'exclusió social i cap, robatoris, xantatges, extorsions i deteriorament de pertinences. Aquest tipus de conducta es pot estendre en l'àmbit digital (ciberassetjament).

En el cas de l'assetjament laboral, el més freqüent són les conductes d'exclusió i cap.

L'annex I d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que es poden considerar d'assetjament laboral i una altra relació de conductes i actituds que no reben aquesta consideració.

- **Assetjament escolar:** Qualsevol situació en la qual un estudiant o grup d'estudiants actuen contra un tercer amb intenció de fer mal, repetint conductes agressives, sostingudes en el temps de manera que es crea un esquema de submissió de la víctima, sense que l'assetjament es doni per raó de sexe o constitueixi un assetjament sexual.

Aquestes actuacions inclouen comportaments de menyspreu i ridiculització, coaccions, agressions físiques i verbals, comportaments d'intimidació i amenaça, comportaments d'exclusió social i cap, robatoris, xantatges, extorsions i deteriorament de pertinences. Aquest tipus de conducta es pot estendre en l'àmbit digital (ciberassetjament).

L'annex I d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que es poden considerar d'assetjament escolar i una altra relació de conductes i actituds que no reben aquesta consideració.

— 1 També s'han de considerar assetjament les conductes que, sense pretendre, almenys subjectivament, el sotmetiment de la víctima, obliguen la víctima a mantenir un contacte no desitjat i no justificable (laboralment) amb l'agent de l'assetjament. Exemples d'això són les conductes de sobreprotecció o supervisió no demanada i no justificable laboralment, o conductes d'ofertament insistent d'amistat no demanada. La intenció de fer mal, la intenció de sotmetre o fins i tot l'agressivitat estan subjectivament absents en el cas de l'assetjador, però causa igualment un dolor no desitjat en la víctima, que es pot veure impotent per posar fi a la conducta de l'assetjador.

- **Assetjament discriminatori:** qualsevol conducta exercida per raó de naixement, nacionalitat, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

També es considera discriminatori qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part d'una reclamació o denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte (indemnitat enfront de represàlies).

L'annex I d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que es poden considerar assetjament discriminatori.

- **Assetjament sexual:** 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 (Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes).
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament exercit en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
- **Assetjament per orientació sexual, per identitat de gènere o per expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'annex II d'aquest protocol recull una llista de conductes i actituds que poden ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, per identitat de gènere o per expressió de gènere.

4.2 Conductes inapropiades

- **Conductes inapropiades en l'àmbit laboral:** comportaments de violència psicològica que no tenen les característiques de reiteració i prolongació en el temps (o en els quals no hi ha asimetria de poder o de capacitat d'influència) i no poden conceptualitzar-se com a assetjament laboral, però que són reprovables en si mateixes i que, si es repeteixen, poden derivar en o donar lloc a fenòmens d'assetjament.

L'annex I d' aquest protocol recull les conductes i actituds que poden ser incloses en aquesta categoria.

- **Conductes inapropiades en l'àmbit acadèmic:** comportaments de violència psicològica que no tenen les característiques de reiteració i prolongació en el temps (o en els quals no hi ha asimetria de poder o de capacitat d'influència) i no poden conceptualitzar-se com a assetjament, però que són reprovables en si mateixes i que, si es repeteixen, poden derivar en o donar lloc a fenòmens d'assetjament.
- **Conductes inapropiades de tipus sexual o basades en el sexe de les persones:** conductes no consentides i no emmarcades en les definicions d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe previstes en aquest mateix apartat.

4.3 Violència

- **Violència sexual:** qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, inclòs l' àmbit digital. En tot cas es consideren violència sexual els delictes previstos en el títol VIII del llibre II de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (CP): la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i el tràfic de persones amb finalitats d'explotació sexual. Es prestarà especial atenció a la violència sexual comesa en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (article 3 de la LO 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual).
- **Agressió sexual:** acte de contingut sexual que es realitza emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executen sobre persones que es troben privades de sentit o de la situació mental de les quals s'abusa, i els que es realitzen quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat (article 178.2 del Codi Penal).
- **Violència física:** qualsevol acte amb el resultat o risc de produir una lesió física o un dany físic.
- **Violència psicològica:** conducta o omissió intencional que produeix una desvalorització o sofriment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d' obediència o de submissió, coerció, insults, aïllament o qualsevol limitació de la llibertat.

- **Violència digital i ciberassetjament:** conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables (o les amenaces d'aquests) exercits mitjançant *Tecnologies de Relació, Informació i Comunicació (TRIC)*, que consisteixen a intimidar, atacar, humiliar, difamar o xantatge a la víctima, que es manifesten d'una sola vegada (agressió ocasional) o de manera repetida (assetjament), i causen o són susceptibles de causar un dany personal o econòmic, i que estiguin relacionats amb el treball segons els articles 1. a) i 3. d) del Conveni nº 190 de l'OIT (Organització Internacional del Treball).

En aquest grup ens referim a la violència exercida per mitjà de dispositius digitals o tecnològics comuns en les nostres vides, serveis com per exemple WhatsApp, correu electrònic, missatgeria instantània (SMS), pàgines web, tauletes, blogs, fòrums, xats, xarxes socials, telefonia mòbil... Entenem que hi ha ciberassetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, quan les conductes de violència i assetjament digital es produeixen a través dels mitjans tecnològics descrits i estan dirigits contra les dones, o per motiu del sexe de les persones, la seva orientació sexual o la seva identitat i expressió de gènere.

La conducta agressora de violència digital i ciberassetjament per mitjà de dispositius tecnològics i mòbils es pot dur a terme des de qualsevol espai o lloc i en tot moment. Per tant, pot realitzar-se dins i fora de l'espai d'IQS, i dins i fora de la jornada o horari acadèmic o de treball, això és, pot generar-se en qualsevol moment i des de qualsevol lloc, motiu pel qual es produeix una difuminació espai-temporal.

L'annex III recull una llista de conductes i actituds que poden ser constitutives de violència digital i ciberassetjament.

- **Violència de segon ordre:** la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercida contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista o contra el col·lectiu LGTBIQ+, incloent-hi els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista o de qualsevol altra víctima de discriminació o assetjament.

Les conductes descrites es poden donar entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics, amb reiteració o continuació en el temps o d'un sol acte; una única agressió, és a dir, una agressió ocasional o puntual (assetjament sexual), de manera que una única conducta il·lícita és suficient per considerar-la inacceptable i punible.

5. EQUIP SISTEMA ENTORN SEGUR

L'equip de Sistema Entorn Segur d'IQS és l'equip especialitzat en matèria d'Entorn Segur i és l'encarregat d'aplicar aquest protocol. Està format per persones de diferents àrees d'IQS i totes elles han rebut formació en Sistema Entorn Segur.

Tots els seus integrants poden rebre reclamacions o denúncies que, en cas de ser considerades, hauran de traslladar a l'Agent d'Entorn Segur.

Entre les seves funcions destaquen la d'oferir informació, orientació i assessorament en matèria d'assetjament sexual, violència masclista i diversitat afectivosexual i de gènere, fent-lo visible i creant consciència sobre la necessitat de buscar solucions per a problemes socials com per exemple el masclisme o el LGTBIQ + fòbia.

També són funcions i competències d'aquest equip:

- a) Promoure una cultura del bon tracte i fomentar bones pràctiques que generin un clima de benestar a IQS.
- b) Informar i orientar per a la detecció i prevenció enfront de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o per expressió o identitat de gènere en l'àmbit IQS.
- c) Formar i sensibilitzar per prevenir situacions de violència masclista o LGTBIQ + fòbiques, a més d'evitar les actituds socials discriminatòries. Col·laborar amb professionals, altres organismes o programes locals, autonòmics o nacionals amb aquestes mateixes finalitats.

6. ÒRGANS INVOLUCRATS

Els òrgans involucrats en el procés d'intervenció d'aquest protocol són els següents:

- Equip d'Intervenció de Sistema Entorn Segur
- Degà de l'Escola afectada
- Director de Persones & Organització
- Servei d'Atenció Psicològica (SAP)

6.1 Equip d'intervenció de Sistema Entorn Segur

Dins de l'Equip de Sistema Entorn Segur existeix un equip que rep el nom d'Equip d'Intervenció de SES. Està format per l'Agent d'Entorn Segur i un dels seus membres, i seran els encarregats de dur a terme el procediment d'intervenció i actuació dels casos contemplats en aquest protocol.

IQS garanteix en tot moment que les persones integrants de l'Equip d'intervenció SES reben la formació suficient i adequada en les qüestions objecte d'aquest protocol.

L'Equip d'Intervenció de SES no és un òrgan sancionador ni desenvolupa competències disciplinàries. Les seves funcions principals són:

- a) Investigació dels fets manifestats en les reclamacions i denúncies en matèria de violència i assetjament considerats en aquest protocol que siguin presentats degudament. Les actuacions han de cercar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, i ha de protegir i respectar sempre la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia o reclamació.
- b) Protecció: l'Equip d'Intervenció procurarà la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven de la situació, i haurà de proposar les mesures preventives i organitzatives que consideri oportunes.
- c) Elaboració d'un informe o dictamen sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o arxiu del cas, de reconducció o derivació a l'òrgan competent que correspongui. Si escau, haurà de proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal o laboral.

6.2 Degà de l'Escola afectada

El Degà és l'òrgan competent per a la resolució dels casos que afectin l'estudiantat de l'Escola corresponent.

6.3 Director de Persones & Organització

El director de Persones & Organització és l'òrgan competent per a la resolució dels casos que afectin les persones treballadores.

6.4 Servei d'Atenció Psicològica (SAP)

IQS disposa d'un servei extern d'assistència psicològica posat a disposició de tota la comunitat d'IQS. [Servei d'Atenció Psicològica | IQS \(url.edu\)](#)

En concret, l'Equip d'Intervenció de SES posa a disposició de les parts afectades (denunciant i denunciada) orientació, suport i/o assistència psicològica a través del SAP.

7. PRINCIPIS GENERALS I GARANTIES D'ACTUACIÓ

Totes les actuacions han de garantir els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció a la dignitat de les persones afectades

Totes les actuacions dutes a terme en la investigació i comprovació dels fets denunciats s'han de realitzar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procés, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat

Les persones responsables de la investigació i comprovació dels fets denunciats i les que participen en les actuacions derivades d'aquest protocol han de respectar el principi de confidencialitat i el deure de sigil. Per això, es prohibeix divulgar qualsevol tipus d'informació sobre el contingut de les denúncies de les quals tinguin coneixement.

Amb l'objectiu de preservar la confidencialitat, des del moment en què es rep la denúncia, l'Equip d'Intervenció SES assignarà en la mesura del possible codis numèrics identificatius a la persona suposadament assetjada i a la presumptament assetjadora per preservar la seva identitat.

No revictimització

Sempre que sigui possible, s'haurà d'intentar reduir el nombre de declaracions de la persona denunciant per evitar que la víctima torni a repetir la mateixa informació davant d'altres responsables de la tramitació del protocol. Només es farà una excepció en el cas que sigui estrictament necessari per al correcte desenvolupament del procediment.

Suport i intervenció de persones formades

IQS compta amb l'Equip del Sistema Entorn Segur, compost per persones capacitades i suficientment formades en matèria d'igualtat, gènere i prevenció enfront de suposats casos de violència i assetjament.

Així mateix, IQS compta amb un Servei d'Atenció Psicològica (SAP) amb personal format per orientar, donar suport i/o assistència psicològica a les parts afectades.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas es durà a terme amb la deguda diligència i celeritat; evitant demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant la resta de les garanties.

Imparcialitat i tracte just

El procediment ha de garantir el dret a la defensa i a l'audiència imparcial i un tractament just a totes les parts implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe, col·laborant en tot moment en l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment hauran de tenir garanties de no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació de violència o assetjament. IQS sancionarà qualsevol represàlia, coacció, conducta o actitud intimidatòria contra les persones implicades durant i després del procés.

L'Equip d'Intervenció de SES, com a responsable del procediment, pot sol·licitar tota la informació necessària per constatar i/o documentar l'existència d'aquestes represàlies.

Deure de col·laboració

Totes les persones que siguin esmentades durant el transcurs d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i prestar la deguda col·laboració a l'Equip d'Intervenció SES.

Protecció de dades

El tractament de les dades que s'utilitzen al llarg del procediment es regeix pel Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, general de protecció de dades (RGPD), i per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPD).

IQS adoptarà les mesures oportunes per protegir les dades personals respecte de les persones implicades en el procediment, fonamentalment de la persona denunciant i denunciada.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals i, en tot cas, són dades sensibles que exigeixen una protecció reforçada (Informe AEPD 149- 2019).

IQS haurà d'informar la persona assetjada i la suposadament assetjadora sobre el tractament de dades i sobre l'exercici dels drets d'accés, rectificació, oposició i supressió.

8. PROCEDIMENT D' INTERVENCIÓ

8.1 Drets de les persones implicades

Són drets de les **persones denunciants**:

- a) Ser citades i escoltades sense revictimització.
- b) Estar acompanyades per una persona de confiança o assistència de professional i/o intèrpret, si escau.
- c) Rebre informació de les mesures de protecció adoptades.
- e) Rebre suport psicològic i jurídic, així com altres mesures d'acompanyament proporcionades per l' Equip d' Intervenció SES i el Servei d'Atenció Psicològica, fins i tot quan s' hagi d' iniciar procediment judicial. L'acompanyament per part d' IQS no implica la defensa jurídica de les persones agreujades.
- d) Rebre informació de l'estat del procés i de la resolució definitiva (sobreseïment o arxiu del cas o de reconducció o derivació a òrgan competent que correspongui).

Són drets de les **persones denunciades**:

- a) Estar informada de la reclamació o denúncia i ser degudament citada i escoltada.
- b) Veure respectada la presumpció d' innocència.
- c) Estar acompanyada per una persona de confiança o assistència de professional i/o intèrpret, si escau.
- e) Rebre notificació de la resolució definitiva del procés (sobreseïment o arxiu del cas; de reconducció o derivació a òrgan competent que correspongui).

8.2 Persones legitimades per presentar una reclamació o denúncia

Es consideren legitimades, a efectes de presentació d' una reclamació o denúncia regulades en aquest protocol:

- Les persones que formen part de la comunitat d' IQS que es considerin víctimes d' una conducta de violència, assetjament o discriminació prevista en aquest protocol, en el seu apartat 4.
- Les persones que formen part de la comunitat d' IQS que tinguin coneixement de la perpetració d' una conducta de violència, assetjament o discriminació inclosa en aquest protocol. En aquest supòsit, l' òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat escrita de la persona presumptament víctima de l' assetjament, per prosseguir amb el procediment.

El personal amb responsabilitat jeràrquica (personal directiu) està obligat a exercir la potestat directiva i organitzativa davant els presumptes casos de violència, assetjament o de qualsevol conducta inapropiades recollida en aquest protocol, dels quals tingui indicis de poder ser comesos pel personal sota el seu càrrec i/o que puguin afectar els seus equips.

8.3 Lloc i forma de presentar una reclamació o denúncia

La reclamació o denúncia ha de ser presentada a través del mail entornoseguro@iqs.url.edu/entornsegur@iqs.url.edu. Aquest mail és gestionat exclusivament per l'Agent d'Entorn Segur, qui en el termini màxim de 24h es posarà en contacte amb la persona denunciante.

En cas que qualsevol reclamació o denúncia arribi a qualsevol altra persona d' IQS, aquesta haurà de derivar-la a l' Agent d' Entorn Segur.

Si la persona denunciante no dona el seu consentiment per contactar amb la persona denunciada, no es podrà iniciar el procediment. No obstant això, sí que s' han d' iniciar les actuacions de prevenció, mitigació de riscos, acompanyament psicològic i jurídic per a la víctima o persona afectada. Aquestes seran proporcionades per l'Equip d'Intervenció de SES i pel personal del SAP (Servei d'Atenció a la Psicològica).

Així mateix, les denúncies anònimes podran ser investigades, però si després de la investigació la persona afectada no vol iniciar procediment, aquest quedarà tancat.

Per al cas que la denúncia afectés qualsevol dels òrgans involucrats i esmentats a l' apartat 6:

- Equip d' Intervenció del Sistema Entorn Segur
- Degà de l' Escola afectada
- Director de Persones & Organització
- Servei d'Atenció Psicològic (SAP)

la denúncia haurà de ser presentada davant la Direcció General d' IQS.

8.4 Fase I: Inici del procediment

El procediment s' inicia amb la recepció de la reclamació o denúncia per part de l'Agent d' Entorn Segur pel canal descrit al punt 8.3.

En el termini màxim de 48h, l'Equip d'Intervenció SES contactarà amb la persona denunciante convocant-la a una entrevista per tal d'aclarir els fets objecte de la reclamació o denúncia.

La persona denunciante té el dret d' assistir a les seves compareixences acompanyada per una altra persona de confiança o pel professional que estimi oportú. En el moment de la declaració, o en un moment posterior, pot aportar qualsevol prova o document que estimi oportú.

L' Equip d' Intervenció SES, en funció dels fets relatats, procedirà amb qualsevol de les següents actuacions, i sempre amb el consentiment previ de la persona denunciante:

- a) Adopció de mesures preventives. Les mesures preventives que s' adoptin no podran suposar un perjudici o modificació substancial de la condició acadèmica dels implicats

en el cas d' estudiants, i condició laboral en el cas de persona treballadora. Les mesures preventives podran sol·licitar-se i/o adoptar-se en qualsevol moment del procediment.

En el cas d' estudiant, les mesures preventives poden consistir en: canvis de grups de treball, canvis de classe o avís a professors de referència perquè estiguin al cas de la situació i puguin ser contacte directe amb l' estudiant denunciant.

- b) Oferiment d' Atenció psicològica. L'Equip d'Intervenció SES posarà a disposició de la persona denunciant, orientació, suport i/o assistència psicològica a través del Servei d'Atenció Psicològica (SAP).
- c) Creació d' una xarxa d'acompanyament. L' Equip d' intervenció SES juntament amb la persona denunciant seleccionaran les persones de confiança d' aquesta, per establir una xarxa d' acompanyament la funció principal de la qual serà acompanyar la persona denunciant per tal d' evitar l' assetjament o si no s' aconseguís, donar testimoni del succeït.
- d) Aclariment dels fets amb testimonis. L'Equip d' Intervenció SES demanarà a la persona denunciant possibles testimonis per entrevistar-los, sempre que aquesta doni el seu consentiment. L' Equip d' Intervenció SES pot convocar altres testimonis si considera que amb la seva declaració es puguin aclarir i comprovar els fets que es denuncien. Els testimonis podran assistir igualment acompanyades per una altra/s persona/s de confiança o expertes de referència si així ho requereixen. En el moment de la declaració, o en un moment posterior, poden aportar qualsevol prova o document que estimin oportú.

8.5 Fase II. Instrucció del procediment

L' Equip d' Intervenció SES iniciarà el procés d' investigació en el qual realitzarà les entrevistes amb els testimonis, si n' hi hagués, o amb les persones aportades per la persona denunciant o altres que consideri necessàries per aclarir els fets denunciats. Tots els membres de la comunitat IQS tenen el deure de prestar la seva col·laboració per a l'esclariment dels fets.

La persona denunciant ha d'aportar indicis o evidències que provin la situació de violència, assetjament i/o discriminació, i correspon a la persona denunciada provar la seva absència.

Si al llarg del procediment, l' Equip d' Intervenció SES detectés indicis d' haver-se comès un fet constitutiu de delictes, n' informarà l' Òrgan competent perquè el reporti a les autoritats competents.

Un cop finalitzada la investigació, l'Equip d' Intervenció SES elaborarà un informe que dirigirà l' Òrgan competent per a la resolució del cas:

- Si el cas és entre persones treballadores, l' informe s' adreçarà al Director de Persones & Organització.
- Si el cas és entre estudiants, l' informe s' adreçarà al Degà de l' Escola a la qual pertanyen els estudiants implicats.

- Si el cas afecta persona treballadora i estudiant, l' informe s' adreçarà al Director de Persones & Organització i al Degà de l' Escola corresponent.

La conclusió de l' informe de l' Equip d' Intervenció SES podrà ser:

- Existència d'assetjament: Declarar l'existència d'assetjament, proposant les mesures oportunes que poguessin ser obertura d'un procediment disciplinari i/o denúncia dels fets davant l'Autoritat Civil competent.
- Absència d'assetjament: Declarar la inexistència d' assetjament. En aquest cas es proposarà l'arxivament de l'expedient, sense perjudici de l'aplicació de les mesures de millora que es considerin oportunes i d'obertura d'expedient disciplinari en cas de mala fe i/o denúncia falsa.
- Conductes inapropiades i/o situacions de conflicte. Declarar la concurrència de "conductes inapropiades", proposant les mesures preventives, correctores o disciplinàries oportunes.

En cas que l' Òrgan competent consideri l' obertura de procediment disciplinari, i un cop nomenada la persona instructora de l' expedient disciplinari, l' Equip d' Intervenció SES, traslladarà immediatament a aquest l' informe d' investigació i tota la documentació corresponent a l' activitat indagatòria desenvolupada al llarg del procediment d' investigació.

8.6 Fase III. Resolució del procediment

L'Òrgan competent resoldrà el cas en un termini màxim de 30 dies hàbils.

Validada la consistència de la denúncia, l' Òrgan competent donarà curs a les actuacions proposades per l' Equip d' Intervenció SES o podrà incloure'n de noves. En cas de necessitar més aclariments, instarà l' Equip d' Intervenció SES perquè procedeixi.

La tramitació del procediment no serà vàlida si no s' ofereix audiència a la persona denunciada. En cas que la persona denunciant no doni el seu consentiment per donar compareixença a la persona denunciada, el procediment quedarà congelat. En aquest cas es mantindran les mesures preventives i des de l' Equip d' Intervenció SES s' oferirà acompanyament a la persona denunciant.

L' Òrgan competent donarà audiència a la persona denunciada informant-lo del motiu de la denúncia.

Un cop comunicada la resolució per part de l' Òrgan competent, s' obrirà un termini d' al·legacions per a les parts implicades que serà de 7 dies hàbils.

L' Òrgan competent resoldrà el cas en el termini màxim de 30 dies hàbils, notificant la seva resolució a les parts implicades.

En cas que l'Òrgan competent, contra la voluntat de la persona denunciant, no donés tràmit al procediment, quedarà oberta la possibilitat de recórrer al [Canal de denúncies | IQS](#) o al Compliance Officer de IQS.

9. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

Un cop aprovat aquest Protocol, es difondrà entre la comunitat d' IQS amb la publicació a la web d'IQS, al campus d'IQS i els mitjans de comunicació que es considerin oportuns.

10. REVISIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es pot revisar a proposta de l'Equip de Sistema Entorn Segur, la Direcció General d'IQS, els Degans, el Director de Persones & Organització o qualsevol dels òrgans que així ho considerin oportú.

Anualment, l'Agent d' Entorn Segur remetrà un informe al Consell de Direcció d'IQS. L'informe haurà de reflectir el volum de casos registrats, la naturalesa d'aquests, les mesures adoptades, i si s'ha de proposar mesures d' actualització i millora del protocol. En tot cas, es fixa un termini mínim de revisió del protocol, cada tres anys, sense perjudici que l'aprovació d' un nou Pla d' Igualtat en IQS o la incorporació de noves lleis que puguin comportar la revisió del protocol.

Addicionalment, l'Agent d' Entorn Segur enviarà anualment un informe al Responsable d' Entorn Segur de la Companyia de Jesús, amb la informació que aquest consideri necessària.

11. SENSIBILITZACIÓ I MESURES DE PREVENCIÓ

IQS, conscient de la importància de la prevenció i sensibilització, dissenya i estableix les mesures necessàries per informar, educar, sensibilitzar i capacitar tota la seva comunitat en matèria de prevenció, de detecció, i d' actuació davant les situacions de violència, assetjament i discriminació previstes en aquest protocol.

Per això IQS adoptarà periòdicament les següents mesures:

- a) Organització de campanyes específiques de sensibilització destinades a tots els col·lectius d'IQS.
- b) Formacions periòdiques adreçades a PDI, PAS i PI de conformitat amb el previst en aquest Protocol i en el Pla d' Igualtat d' IQS.
- c) Realització de sessions informatives a l'estudiantat per difondre el Sistema d' Entorn Segur, el procediment per formular denúncies davant qualsevol tipus d' assetjament regulat en aquest Protocol, la normativa que els protegeix a l' empara d' aquest protocol i del règim disciplinari de l' Estudiantat d' IQS.

12. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats els protocols següents:

- Protocol per a la PREVENCIÓ, VERIFICACIÓ I INTERVENCIÓ PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, aprovat pel Consell de Direcció en la sessió del 10 de gener de 2022.
- Protocol per a la PREVENCIÓ I CANALITZACIÓ DE CASOS DE MOBBING O ASSETJAMENT LABORAL, aprovat pel Consell de Direcció en la sessió del 10 de gener de 2022.
- Protocol per a la PREVENCIÓ, AVALUACIÓ I INTERVENCIÓ EN POSSIBLES SUPÒSITS D'ASSETJAMENT ENTRE ESTUDIANTS/BULLYING, aprovat pel Consell de Direcció en la sessió del 10 de gener de 2022.

13. Annex I: Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes d'assetjament amb la finalitat de l'aplicació d'aquest protocol

13.1 Assetjament laboral

Assetjament a través de 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.
- Actuacions de represàlia davant persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes.
- Assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats.

Assetjament a través de les relacions socials

- Deixar una persona incomunicada de forma continuada sense cap causa que ho justifiqui.
- Tractar una persona com si no existís.

Tracte vexatori i atacs

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

13.2 Assetjament escolar

Són considerades assetjament escolar les actuacions següents:

Tracte vexatori i atacs

- Insults, burles, malnoms despectius o comentaris ofensius dirigits a un estudiant de manera repetitiva.
- Cops, empentes, puntades de peu o qualsevol altra forma d'agressió física cap a un estudiant.
- Intimidació, amenaces, xantatge emocional o qualsevol altra forma de manipulació que afecti la salut mental i emocional d'un estudiant.

A través de les relacions socials

- Exclusió deliberada d'un estudiant d'activitats grupals, rumors malintencionats o manipulació de relacions socials per aïllar la víctima.

A través de les xarxes socials

- Ús de xarxes socials, missatges de text o correus electrònics per enviar missatges ofensius, amenaçants o humiliants a un estudiant.

13.3 Assetjament discriminatori

Actuacions que impliquen discriminacions directes o indirectes, desfavorables per raó d'edat o discapacitat o desfavorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de les condicions de treball.

Discriminació per circumstàncies d'origen, incloent-hi el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions o idees polítiques.

Així mateix, de conformitat amb la **Llei Orgànica 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat efectiva de tracte i la no discriminació**, s'amplien les causes de discriminació, sent considerats motius de discriminació, entre d'altres, els següents: naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

No tenen la consideració d'assetjament laboral, a efectes d'aquest 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 existents.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives i justificades.
- La supervisió i 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 superiors.
- La incorrecta organització del treball.
- La falta de comunicació.

Aquestes situacions, tot i que no són en si mateixes conductes d'assetjament laboral, s'han de tractar, si escau, des de la **gestió de Persones & Organització**, i si escau, en l'àmbit disciplinari d'IQS.

14. 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 amb la finalitat de l'aplicació d'aquest protocol

14.1 Assetjament sexual

Les conductes següents, entre d'altres, i amb caràcter general, poden constituir assetjament sexual:

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

A tall d'exemple (sense afany d'exhaustivitat) es considera que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual les següents situacions:

Assetjament sexual verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

Assetjament sexual no verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviats per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.
- Gravació, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Assetjament sexual físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pesigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos.

Xantatge sexual, també conegut com a assetjament sexual quid pro quo. La persona assetjadora ha d'ocupar un lloc superior jeràrquic o les seves decisions poden tenir efectes sobre l'ocupació o les condicions de treball o estudi de la persona assetjada. Entre d'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.

14.2 Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe es relaciona amb el sexe d'una persona. Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir els atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora pel fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'una treballadora o treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- D'una treballadora que es ridiculitza, menysprea les seves capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó del seu sexe o s'ignoren les seves aportacions, comentaris o accions per raó del seu sexe.

Són exemples d'aquest tipus d'assetjament els següents:

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.

- Denegar permisos a què té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Menysprear la feina feta per persones d' un sexe determinat.
- Utilitzar formes denigrants de dirigir-se a persones d' un determinat sexe.

Assetjament sexista no verbal

- Utilitzar gestos que produeixin un ambient intimidatori.
- Sabotejar la feina o impedir -deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-lo (informació, documents, equips).
- Executar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o un home.

Assetjament sexista físic

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

Assetjament per orientació sexual

- Dur 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 la feina que s' ha fet per raó de la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l' homosexualitat o la bisexualitat.

14.3 Assetjament per expressió o identitat de gènere

Són exemples d' aquest tipus d' assetjament els següents:

- Negar-se a usar el nom que requereix una persona trans o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s' identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives pel fet d'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.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

15. Annex III. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en els conceptes de violència digital i ciberassetjament amb la finalitat de l'aplicació d'aquest protocol

15.1 Violència digital i ciberassetjament

Els supòsits de violència digital i ciberassetjament amb caràcter general són molt amplis. És difícil elaborar una llista tancada i definitiva de totes les conductes de violència digital que es produeixen. A més, el desenvolupament mateix de les TRIC (Tecnologies de Relació, Informació i Comunicació), tan avançat i ràpid, comporta que cada cert temps els assetjadors troben noves formes d'intimidat i assetjar a través de la xarxa.

Entre les pràctiques més comunes o freqüents podem esmentar les següents:

Difondre a Internet imatges de contingut sexual o dades íntimes de la víctima

Normalment, consisteix a penjar a Internet una imatge compromesa -real o manipulada- o dades delicades i íntimes que poden perjudicar o avergonyir la víctima i donar-los a conèixer en el seu entorn personal o professional.

Una modalitat molt utilitzada i freqüent és la difusió d'imatges íntimes sense consentiment de la víctima. Es coneix com a pornovenjança o venjança sentimental, i consisteix en la publicació de fotografies o vídeos íntims o sexuals de l'exparella (o tercers) un cop acabada la relació sentimental.

Les fotografies o vídeos (de contingut íntim o sexual) poden constituir un element per extorsionar o xantatge a la persona protagonista d'aquestes imatges. Són els denominats casos de *sisens*.

Ridiculitzar o estigmatitzar la víctima en espais web

Una altra pràctica il·lícita freqüent consisteix a donar d'alta la víctima en un lloc o espai web d'Internet on es pot estigmatitzar i ridiculitzar la víctima com a persona. Es tracta de supòsits típics de ciberassetjament sexual o sexista, perquè es ridiculitza, de vegades, pel simple fet de ser dona, per les seves qualitats físiques, així com per estereotips de gènere.

Pot servir com a exemple un web en què s'elegeixen determinades qualitats de la persona (per la seva intel·ligència, atractiu, aspecte físic, etc.), i es presenta la possibilitat de carregar-la del màxim nombre de vots o punts per part dels qui visiten aquest espai web.

Crear un perfil fals en nom de la víctima amb demandes sexuals

Crear perfil fals que comparteix intimitats, realitza ofertes sexuals explícites, etc., així com crear una pàgina falsa de contactes o posar anuncis en pàgines web de contactes. Amb

l'entrada en vigor de la **Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual**, apareix un nou delictes d'utilització d'imatge aliena sense consentiment per a perfil en xarxes socials, anuncis, o qualsevol mitjà de difusió pública per ocasionar a aquesta una situació d'assetjament, fustigació o humiliació (article 172 ter, apartat 5).

Usurpar la identitat de la víctima i -en nom seu i des de l'anonimat- fer comentaris ofensius.

El comportament suposa usurpar la identitat de la víctima i, en nom seu i des de l'anonimat, fer comentaris ofensius o participacions inoportunes en xats, xarxes o altres plataformes digitals, de tal manera que desperti reaccions adverses cap a qui en realitat és la víctima. La identitat de la víctima en aquests casos queda totalment en entredit. La persona ciber assetjadora emet opinions o comentaris a la xarxa en nom de la víctima per tal d'insultar o desprestigiar. Es denomina *fraping* quan l'assetjador utilitza els comptes de xarxes socials d'una altra persona per publicar contingut inapropiat amb el seu nom, com per exemple quan es publiquen insults racials o homòfobs en el perfil d'una altra persona per arruïnar la seva imatge o reputació personal.

Accedir als dispositius tecnològics de la víctima

Es tracta d'una intrusió a l'ordinador personal o de treball de la víctima o qualsevol altre dispositiu informàtic (tauleta, mòbil, disc dur...). S'assalten tots els missatges, documents i informació del propietari del dispositiu. Accedir als arxius i penjar a la xarxa, documents i fotos privades del propietari del dispositiu.

En conjunt, aquesta modalitat pot donar cabuda a robatori de fotos, vídeos, àudios, dades personals, contrasenyes, arxius, contactes de l'entorn de la víctima i els seus familiars, etcètera.

Aquesta intrusió pot donar-se també de forma remota, a través de programaris comercialment disponibles que permeten l'accés a dispositius intel·ligents aliens sense el consentiment del seu propietari. En aquest cas, la persona agressora pot accedir a nombrosa informació de la víctima que pot utilitzar per exercir el seu control: localització, historial del cercador, missatges de text, xarxes socials i xats, imatges i vídeos entre d'altres.

Accions de pressió per actuar d'acord amb les sol·licituds de l'assetjador digital

Es tracta d'accions de pressió permanent a través de TRIC (Tecnologies de Relació, Informació i Comunicació) per actuar seguint les sol·licituds de la persona agressora - company, cap, client, tercera persona aliena a l'organització productiva, etcètera-. A tall d'exemple, l'enviament de missatges en què es demana insistentment mantenir una relació o pressions per realitzar actes de naturalesa sexual a canvi d'obtenir un determinat lloc de treball o millora laboral.

Assetjar a través de trucades telefòniques silencioses, o amb amenaces, insults, amb expressions intimidatòries, penjant repetidament la comunicació quan contesten, telefonar en hores inoportunes o intempestives, com per exemple telefonar a altes hores de la matinada.

Les àmplies possibilitats que brinda l'actual telefonia mòbil han sabut ser emprades perversament pels ciber assetjadors. La més tradicional són les trucades telefòniques ocultes realitzades en horaris inoportuns. Poden abastar des de trucades silencioses fins a amenaces greus que inclouen insults, crits o missatges intimidatoris.

Fer en xarxes socials comentaris ofensius, opinions i declaracions insultants o amenaçants

Es tracta d'una de les pràctiques més comunes a la xarxa i ha suposat nombrosos pronunciaments judicials. Consisteix, fonamentalment, a enviar missatges ofensius i fustigadors a través de correu electrònic, SMS, WhatsApp, xarxes socials o espais d' Internet en general, que utilitza habitualment la víctima i companys de feina i fins i tot terceres persones alienes a l' empresa o organització.

Sol tractar-se d'una conducta repetida de fustigació o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciber persecució. S' inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona tema per la seva seguretat.

Una llista no tancada, a guia de catàleg, amb algunes de les actituds o conductes d' aquests tipus de ciber violència, en les seves diferents modalitats, pot incloure:

- Amenaces, comentaris, insults o agressions verbals, de manera reiterada a través d'Internet (webs, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs...).
- Enviament de qualsevol contingut no desitjat que es consideri ofensiu, humiliant, degradant o intimidant amb amenaces i discursos d'odi en xarxes.
- Entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d' una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre aquesta, amb manipulació i usurpació de la seva identitat, fent-se passar per aquesta persona en diferents llocs de la xarxa.
- Publicar en fòrums d' Internet i xarxes socials missatges provocatius, ofensius o fora de lloc, sexistes amb insults basats en el gènere per tal de boicotejar alguna cosa o algú.
- Distribuir o publicar a Internet fotos o vídeos (normalment de caràcter íntim o de contingut sexual) sense el consentiment de la persona afectada o amb l'objectiu de xantatge o extorsionar-la (sisè).
- Difusió d' imatges falses i recepció de contingut sexual explícit no requerit.
- Donar d' alta en un espai web una persona amb l' objectiu d' estigmatitzar o ridiculitzar-la.
- Creació de grups en xarxes socials o en fòrums dedicats exclusivament a atacar una persona.
- Usurpació de credencials, contrasenyes, comptes, fotografies o altres documents privats.
- Revelació de dades consistent a buscar, recopilar i compartir públicament informació d' identificació personal que inclou dades personals i sensibles com per exemple domicili, fotografies, noms de la víctima i familiars.
- Llançament de rumors difamatoris i falsos que puguin danyar la imatge d' una persona o per tal d' atacar-la.

- Enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment de les víctimes per diversos mitjans o mitjançant programari espia (voyeurisme o espionatge digital) o espiar el mòbil o qualsevol dispositiu altres persones, remissió de virus informàtics...
- Distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant un anunci en un web o crear un perfil fals per realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Enviament de correus electrònics, de missatgeria instantània o de fotografies d' una persona alterades digitalment.
- Controlar tota l' activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d' Internet.
- Prohibir a la víctima la utilització de diferents xarxes socials o eines cibernètiques o la publicació de determinats continguts a Internet.
- Assetjar i incomodar la víctima, perseguir-la a través de tots els llocs web o d'Internet que visita o freqüenta.
- Fer comentaris ofensius de manera pública contra el sexe de la víctima o contra una persona o col·lectiu en particular.

16. Annex IV Marc Normatiu

El marc normatiu d'aquest Protocol està constituït per normes de rang i naturalesa diferent, entre les quals destaca:

- a) Constitució espanyola, que reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1).
- b) Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- c) Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- d) Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Article 7 conforme el qual "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat 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"
- e) Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.
- f) Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- g) Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- h) Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- i) Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- j) Llei orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- k) Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiu de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- l) Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- m) Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- n) Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- o) Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- p) Pacte d'estat contra la violència de gènere (2017) i mesures (2019)
- q) Codi de Conducta de la Companyia de Jesús.
- r) Sistema Entorn Segur de la Companyia de Jesús.
- s) Conveni col·lectiu d' IQS.