

Política de l'Escola d'Enginyeria davant situacions d'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista i les discriminacions

(Acord de la Junta Permanent del 4 de juny del 2024)

1. Preàmbul

La Universitat Autònoma de Barcelona ha aprovat diversos textos que reflecteixen els seus valors i principis d'actuació els quals configuren un marc conductual per al seus membres.

El 7 de novembre de 2018 el Consell de Govern va aprovar el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*, el qual ha estat recentment modificat per acord de l'esmentat òrgan col·legiat de data 14 de desembre de 2022.

Aquest protocol s'emmarca en l'eix 5. *Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere* del IV Pla d'acció per a la Igualtat de gènere de la Universitat i s'adopta en coordinació amb els instruments que té la Universitat per garantir un entorn lliure d'assetjament, regulats per l'acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2008, pel qual s'aprova la *Política per a la dignitat de les persones, on es recull el procediment d'actuació de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA)*, comissió delegada del Comitè de Seguretat i Salut per a la intervenció i la resolució de casos d'assetjament, en totes les seves modalitats, que puguin afectar el personal de la UAB (PDI i PTGAS) i es fixa com a finalitats de la normativa:

- a) la prevenció de l'aparició de conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i de violència masclista entre els membres de la comunitat universitària;
- b) l'establiment d'unes pautes d'actuació davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol; i
- c) l'establiment de mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

Amb la promulgació de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, el 16 de març de 2023 el Consell de Govern va aprovar les *Normes de Convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona* que inclou, entre d'altres, mesures de prevenció i de reparació enfront la violència, la discriminació i l'assetjament, el títol I de les quals estableix les normes bàsiques que regeixen la convivència a la UAB, les quals promouen la igualtat, la inclusió i la integració de tots els membres de la comunitat universitària, especialment dels col·lectius més

vulnerables, la lluita contra qualsevol situació de violència, discriminació o assetjament, la salut i la seguretat. Així mateix, en el títol II regula les mesures de prevenció i de reparació davant la violència, la discriminació o l'assetjament, garantint l'establiment de mesures de prevenció i de reparació i l'àmbit d'aplicació d'aquestes mesures; regulant les mesures específiques contra l'assetjament i incorporant a aquest text normatiu el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*; la *Política per a la dignitat de les persones*; i el *Protocol de gestió de conflictes interpersonals en l'àmbit laboral*. Igualment, en el camp de les mesures específiques contra la discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari, incorpora el *Pla d'acció sobre discapacitat i Inclusió a la UAB*, al temps que preveu l'establiment d'altres mesures de prevenció primària i secundària, que s'han d'incloure en aquest text normatiu. També estableix el procediment per interposar queixes o denúncies per situacions de violència, discriminació o assetjament, i recull els principis d'actuació del procediment al temps que descriu la seva ordenació i les mesures d'acompanyament psicològic i jurídic de la víctima.

Vista la necessitat d'adaptació i renovació de l'instrument *Principis i Valors* aprovat el 2011, per convertir-lo pròpiament en un Codi Ètic, que parteixi dels mateixos principis i valors, per consolidar-los i projectar-los cap el futur, apostant per què la Universitat Autònoma de Barcelona fos un referent en responsabilitat social universitària, anant més enllà del compliment de les lleis i les normatives vigents aplicable, en data 12 de juliol de 2023 el Consell de Govern va aprovar el Codi Ètic de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Amb aquest document, l'Escola d'Enginyeria aprova un instrument de caire polític que referma el compromís institucional a l'esmentat Centre en la defensa de la cultura inclusiva que promogui la igualtat, valori la diversitat i mantingui un entorn laboral, d'aprenentatge i social en el qual es respectin els drets i la dignitat de tot el seu personal i alumnat.

2. Valors de l'Escola d'Enginyeria

L'Escola d'Enginyeria, d'acord amb el Codi Ètic de la Universitat Autònoma de Barcelona, es compromet a fomentar una cultura que promogui la igualtat, valori la diversitat i mantingui un entorn laboral, d'aprenentatge i social en el qual es respectin la diversitat i els drets i la dignitat de tot el seu personal i alumnat.

Tots els membres de l'Escola d'Enginyeria han d'actuar d'acord amb aquesta política i relacionar-se mútuament amb respecte, cortesia i consideració en tot moment i en totes les formes de comunicació, incloses les xarxes socials, i no tolerar cap forma de discriminació o assetjament laboral, sexual o d'altra índole. Per a aquesta finalitat, iniciatives com tallers de sensibilització i formació en diversitat i igualtat seran regularment ofertats a tota la comunitat universitària per afavorir aquest compromís.

3. Objectius

Són objectius de la present política:

- Promoure un entorn positiu en què les persones siguin tractades amb justícia i respecte; i que permeti a tothom créixer i prosperar. Això inclou l'assumpció d'un compromís actiu per part de tots els col·lectius de l'Escola en la prevenció de l'assetjament, discriminacions i conductes sexuals inadequades.
- Deixar palès que les situacions d'assetjament, discriminacions i conductes sexuals inadequades són inacceptables i que tots els col·lectius de l'Escola tenen un paper en la creació d'un entorn lliure i inclusiu.
- Proporcionar un marc de suport al personal i l'alumnat que pateixi situacions de discriminació, assetjament i conductes sexuals inadequades.
- Proporcionar els mecanismes a través dels quals les persones que es trobin en aquestes situacions les puguin comunicar i/o denunciar i es doni una resposta eficient.
- Oferir cursos de formació en prevenció de l'assetjament, assegurant així la consciència i la intervenció activa en la promoció d'un entorn respectuós i segur.

4. Àmbit d'aplicació

La present Política s'aplica a tots els membres de l'Escola d'Enginyeria, els quals es passa a relacionar:

- L'alumnat de qualsevol estudi la realització del qual depengui de l'Escola.
- L'alumnat en mobilitat, en estades curtes o visitant.
- El personal docent i investigador que realitzi qualsevol tipus d'activitat acadèmica a l'Escola.
- El personal tècnic, de gestió i d'administració i de serveis adscrit a qualsevol de les estructures de l'Escola.

5. Principis

Tots els membres de l'Escola d'Enginyeria tenen dret a esperar un comportament ètic i professional dels altres.

Tots els membres de l'Escola d'Enginyeria tenen la responsabilitat personal de complir amb aquesta Política i tractar els altres amb dignitat i respecte.

Tots els membres de l'Escola d'Enginyeria tenen la responsabilitat individual de demostrar el seu compromís amb aquesta Política, desaprovant qualsevol forma d'assetjament, conducta sexual inapropiada i discriminació, evitant tota forma de represàlia, amenaces i intimidacions contra aquelles persones de la comunitat que hagin presentat una queixa o proporcionin informació i suport a la persona que presenti o hagi presentat la queixa.

6. Relacions consensuades entre membres de l'Escola d'Enginyeria que impliquen supervisió directa

La integritat de la relació professorat-estudiant (de grau, màster o doctorat) és el fonament de la missió educativa de tota universitat. Degut a la desigualtat de poder inherent en aquesta relació, amb l'objectiu de garantir que l'entorn educatiu i laboral de l'Escola es basa en relacions professionals en un ambient de respecte i confiança mutus i lliure d'abús, l'Escola defineix la seva Política de Relacions Consensuades en el present apartat.

S'entén per relació consensuada una relació íntima, afectiva o sexual acordada mútuament, i d'una manera lliure, entre tots els participants i s'entén per supervisió directa el mecanisme de coordinació de les tasques basat en què la persona que coordina dona instruccions a l'altra.

Amb l'objectiu d'assegurar un entorn educatiu i laboral de confiança i respecte mutus i lliure d'abús, la política de l'Escola d'Enginyeria en relació a les relacions afectivo-sexuals consensuades entre membres de la seva comunitat, en especial en aquelles situacions en què una de les persones té una relació de superioritat o de supervisió respecte a l'altra (i.e. tutories, docència, direcció de treballs de fi d'estudis, direcció de Pràctiques, direcció de tesis, supervisió d'estudiants postdoctorals, pertinença a comitès d'avaluació o de seguiment, entre d'altres), és que el personal docent i investigador no hauria de participar ni sol·licitar una relació afectivo-sexual amb l'alumnat sobre el qual exerceix una supervisió directa o una probabilitat raonable de supervisió directa.

Tanmateix, en cas que el PDI mantingui una relació consentida de caràcter romàntic o sexual amb un o una estudiant a qui estigui impartint docència, supervisant la recerca o tutoritzant, es recomana fer una reorganització de l'activitat docent, de supervisió o de tutoria, amb la finalitat d'evitar potencials abusos de poder i conflictes d'interès. Així, es recomana a la persona de PDI que es trobi en aquesta situació a informar al director o directora¹ perquè:

- es procedeixi a la reorganització de l'activitat docent, de supervisió o de tutoria perquè es posi fi, tan aviat com sigui possible, a la supervisió directa i única de l'estudiant per part del personal docent, i
- s'implementi un pla de transició de la supervisió única que asseguri una supervisió alternativa objectiva, bo i evitant possibles conflictes que puguin perjudicar l'alumne.

Fins i tot en absència de supervisió directa, l'Escola desaconsella i descoratja al personal docent i investigador sol·licitar o tenir relacions consensuades amb estudiants de grau i postgrau, atès que poden generar una afectació significativa del seu entorn acadèmic i/o professional o de les decisions acadèmiques que puguin prendre l'estudiant.

¹https://recercauniversitats.gencat.cat/web/content/11_ciencia_i_societat/dones_i_ciencia/documents/enllaços/Protocol_guia_assetjament.pdf

7. Definicions

7.1 Conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

a) S'entén per **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 intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007). Això inclou, però no està limitat a, comentaris sexuals no desitjats, contacte físic inadequat, i coacció sexual.

b) S'entén per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball).

c) S'entén per **assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

A continuació, s'exposen exemples de conductes establertes pel Protocol-guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat (l'listat no limitatiu de conductes).

Assetjament sexual

- Fer comentaris sexuals obscens; bromes sexuals ofensives o acudits sexuals ofensius; mirades lascives o gestos obscens, ja sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
- Fer un acostament físic excessiu o innecessari, tocaments, abraçades o petons, així com imposar un contacte físic deliberat i no sol·licitat, arraconar a la persona o buscar intencionadament quedar-se a soles amb la persona de manera injustificada o innecessària.

- Realitzar observacions clandestines de persones en espais reservats, com serien lavabos o vestidors, entre d'altres espais o tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- Sol·licitar favors sexuals o realitzar invitacions impúdiques, comprometedores o persistents a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que n'és objecte hagi deixat clar que la seva negativa a participar.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals.
- Fer amenaces o insinuacions que l'ocupació, els salaris, el grau acadèmic, les oportunitats de promoció, les tasques d'aula o de treball d'una persona o altres condicions laborals o de vida acadèmica es poden veure afectats negativament per no sotmetre's a avenços sexuals.
- Condicionar, o suggerir-ho, la prestació d'una ajuda, benefici o servei de la Universitat a la participació d'una persona en conductes sexuals no desitjades.
- Les invitacions extralaborals o extraacadèmiques no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, de missatgeria instantània o de xarxes socials, amb contingut sexual de caràcter ofensiu, o difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Amenaçar de penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals o mostrant parts nues del seu cos, així com l'ús degradant d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Utilitzar o exhibir imatges pornogràfiques o sexualment provocadores en llocs de treball o acadèmics.
- Publicar, fer circular o mostrar imatges o altres materials pornogràfics, homòfobs, sexualment suggeridors o ofensius.
- Totes aquelles conductes previstes a l'ordenament jurídic com d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe

- Realitzar comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per pertànyer a un gènere així com comentaris sexistes en base a prejudicis de gènere.
- Assignar una persona a un lloc de treball o activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents únicament pel seu gènere així com realitzar assignació de tasques basant-se en prejudicis sexistes o la falta d'assignació de les mateixes únicament pel seu gènere.

- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, els coneixements, les capacitats, les habilitats o la feina d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat gènere.
- Ridiculitzar, menysprear o aïllar aquelles persones que no es comporten conforme als rols socials assignats al seu gènere.
- Realitzar actes de discriminació per qüestions de sexe-gènere, així com per qüestions de maternitat o paternitat.
- Practicar un humor sexista així com fer desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista o fer mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

- Realitzar comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com comentaris sexistes en base a prejudicis de gènere o adreçar-se de manera ofensiva per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Portar a terme actes o expressions vexatòries que incitin a exercir violència contra una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Incitar a l'odi, la violència o de discriminació contra els col·lectius LGBTI+.
- Assignar una persona a un lloc de treball o activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents, així com la falta d'assignació de les mateixes basant-se en prejudicis LGBTI-fòbics.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, els coneixements, les capacitats, les habilitats o la feina d'una persona o d'un grup en particular per tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Ridiculitzar, menysprear o aïllar a les persones per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere així com fer desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral o acadèmic o fer mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Realitzar comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Negar-se a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què aquestes s'identifiquin.
- Qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.
- Realitzar comentaris amb connotacions LGBTI-fòbiques.

7.2 Violència masclista

Partint de la definició de les formes de violència masclista de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol també es pot activar davant la concurrència d'alguna de les conductes següents:

a) **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

c) **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi haig entre la dona i l'agressor o agressors. S'entén que tampoc no hi haurà consentiment quan la persona sigui incapaç de donar-lo (per exemple, a causa de l'edat, el consum de drogues o alcohol, o una discapacitat intel·lectual).

d) **Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius:** consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

e) **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el

fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.

f) **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i llibertat d'expressió.

g) **Violència vicària:** consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

h) **Violència de segon ordre o de gènere aïlladora.** Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista i/o investiguen els fets denunciats per aquestes. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista (a la Llei 17/2020 apareix mencionat com "violència de segon ordre"). Aquesta violència té una rellevància molt important, atès que atacant a la xarxa de suport de les víctimes, aquestes queden soles i aïllades, i l'assetjament queda impune.

7.3 Conductes discriminatòries

Es consideren conductes discriminatòries aquelles per les quals una persona dona un tractament diferent i perjudicial a una altra persona o col·lectivitat per motius de raça, religió, polítics, de sexe, edat, de condició física o mental, etc. El Protocol-guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat distingeixen els següents tipus de discriminacions:

a) **Discriminació directa:** La situació en què es troba una dona o una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva.

b) **Discriminació indirecta:** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o en lesbianes, gais, bisexuals, persones trans o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

c) **Discriminació múltiple i enfocament interseccional:** La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. Una persona lesbiana, gai, bisexual, trans o intersexual també pot patir discriminació múltiple. Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques provoquen un impacte agreujat i diferenciat quan concorre amb altres motius de discriminació, com l'origen, el fenotip, el grup ètnic, la religió, la situació migratòria, l'edat, l'orientació sexual o la identitat i expressió de gènere, la classe social, la discapacitat física o intel·lectual, o l'estat serològic.

d) **Discriminació per embaràs o maternitat:** Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

e) **Comportament no desitjat per part de qui el pateix:** En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

8. Procediment en cas d'incompliment de la Política de l'Escola d'Enginyeria davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista i les discriminacions

8.1 Els membres de l'Escola d'Enginyeria que considerin ser o haver estat víctimes de situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions, o aquelles que les hagin presenciat poden posar-se en contacte amb el Sotsdirector/a de Polítiques d'Igualtat de l'Escola, amb la o el President de la Comissió d'Igualtat de l'Escola, o amb l'Observatori per la Igualtat de la UAB que les informaran de les opcions existents ².

La o el Sotsdirector/a de Polítiques d'Igualtat de l'Escola, realitzarà una primera atenció informant a la persona afectada dels recursos i el procediment a seguir en funció de la situació, mantenint l'anonimat de la o les persones denunciants, i n'informarà al Director o Directora de l'Escola d'Enginyeria. Així mateix, informarà la persona afectada de l'existència del Protocol i de l'Observatori per la Igualtat i els fets es posaran en coneixement d'aquesta unitat.

Així, el/la Director/a de l'Escola i el/la Sotsdirector/a de Polítiques d'Igualtat de l'Escola valoraran la possible derivació del cas als serveis competents, utilitzant els diversos serveis i

² Podeu contactar amb el/la Sotsdirector/a de Polítiques d'Igualtat, i el/la President/a de la Comissió d'Igualtat de l'Escola a través de: responsable.igualtat.escola.enginyeria@uab.cat, i consultant la [web de l'Observatori per a la Igualtat](#).

unitats de la UAB que poden actuar davant de situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions:

- L'Observatori per a la Igualtat de la UAB és l'òrgan responsable de fer una primera acollida i d'informar sobre tots els serveis de què la Universitat disposa per oferir suport i acompanyament a les persones afectades, i sobre els drets que la legislació vigent els atorga. Així mateix, l'Observatori assumeix la coordinació entre els serveis i les unitats per tal de facilitar l'abordatge integral en tots els casos. L'Observatori ofereix també l'atenció psicològica especialitzada a través de la Unitat de Psicogènere.
- El Servei de Seguretat i Vigilància s'encarrega de l'activació de mesures preventives de protecció i suport en la formalització de la denúncia.
- El Servei Assistencial de Salut (SAS) s'encarrega de l'atenció mèdica.
- L'Àrea de Prevenció i Assistència de la UAB orienta el PTGAS i el PDI en l'activació i el desenvolupament dels protocols.

Ahora, el/la Director/a i el/la Sots-director/a de Polítiques d'Igualtat de l'Escola, per la seva responsabilitat institucional, hauran de vetllar per acompanyar, protegir i donar suport a la víctima perquè pugui, si així ho vol, activar el protocol contra l'assetjament sexual de la UAB, informant per escrit als responsables superiors:

- al/la Secretari/a General, com responsable d'Igualtat de la UAB (o amb qui recaigui aquest càrrec); i
- a la Direcció de l'Observatori per la igualtat de la UAB, a través de la o del President de la Comissió d'Igualtat de l'Escola.

Finalment, amb el consentiment de la víctima, es crearà una xarxa de solidaritat amb membres de l'Escola que sigui preventiva i protectora alhora tant de la víctima com de les persones que li donen suport. A més, es prioritzarà la xarxa de suport de la víctima, evitant que sigui atacada i que per aquest motiu la víctima quedi sola i aïllada.

8.2 Els principis que regeixen el procediment administratiu que s'iniciï amb motiu d'una denúncia per l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista, són:

- Audiència, imparcialitat i contradicció: el procediment d'actuació ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades, que poden ser acompanyades per la persona que escullin, inclosos agents socials o assessors legals, si així ho consideren oportú.
- Protecció de la dignitat de les persones implicades: la Universitat ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

- **Confidencialitat:** el procediment d'actuació, i la documentació que en forma part, és confidencial. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la Comissió Tècnica Assessora, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb aquest i tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries.
- **Diligència deguda i celeritat:** el procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els dos mesos, a comptar del dia de presentació de la denúncia corresponent, exceptuant els casos que requereixin més temps perquè són d'una complexitat excepcional.
- **Principi de responsabilitat:** Cada persona respon pels seus actes i les seves decisions i ha d'assumir les conseqüències que d'aquests se'n deriven.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** s'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què aquestes persones actuïn de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries.
- **Protecció de la xarxa de suport a la víctima:** Crear mecanismes específics (prevenció, sanció, mesures per garantir la no-repetició) per abordar la violència de segon ordre que puguin patir els i les professionals o les persones que acompanyen i donen suport a les víctimes.

Principi non bis in idem: No es pot sancionar a una mateixa persona dues vegades pel mateix fet, com tampoc poden concórrer dos procediments amb un mateix objecte.

9. Confidencialitat

Totes les persones implicades en un procediment iniciat amb motiu de situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions, inclosos els testimonis que puguin ser entrevistats com a part d'una investigació, tenen el deure de guardar confidencialitat.

10. Aplicació de la política

És responsabilitat del Director o Directora de l'Escola d'Enginyeria fer efectiu el contingut previst en aquesta Política.

Amb la coordinació de la Secretaria General i l'Observatori per la Igualtat i, a través de la Unitat de Formació, l'Escola promourà anualment activitats d'informació per tal de donar a conèixer les mesures esmentades i aclarir qualsevol dubte que pugui sorgir.

L'alumnat i el personal treballador s'ha de comprometre a enriquir els seus coneixements en matèria de prevenció de les violències i l'assetjament participant en les sessions formatives i de sensibilització que s'organitzin a la Universitat.

Aquesta Política ha estat revisada pel Gabinet Jurídic de la UAB en maig del 2024 i es basa en la Política aprovada per acord de la Comissió d'Igualtat i Responsabilitat Social Universitària (CIRSU), i pel Consell de Govern de 24 d'abril de 2024.