

# **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**

(Acord del Consell de Govern de 7 de novembre de 2018 i modificat per acord de [...])

## **PREÀMBUL**

Aquest protocol es fonamenta en:

— La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.

— La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.

— La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.

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

— La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

— La Constitució espanyola, que propugna, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.

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

— La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de

sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, per acabar, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

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

— El Codi penal, que preveu, en els articles 184 i 173, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

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

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

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

— El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, i que dictamina, en l'article 52, el deure dels treballadors a tractar tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.

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

— La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària,

han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

— La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliga, en l'article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

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

— El I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes, que estableix, en la disposició addicional primera (sobre política de gènere), que les universitats han de desenvolupar les accions necessàries i instrumentar mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució. En la disposició addicional segona (sobre assetjament sexual i assetjament moral o psicològic), dictamina que les universitats han d'establir un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, i han d'introduir mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives i l'assetjament sexual del seu personal. D'altra banda, assenyala que cal: detectar grups de risc i sectors afectats, establir indicadors, fer una anàlisi de freqüències i conèixer les conseqüències negatives per a la salut de la persona assetjada; establir programes d'acollida per al personal en què es faci explícita la política antiassetjament de la corresponent universitat, i promoure la formació i incidir en les qüestions que fomentin un clima laboral contrari a l'assetjament.

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

— El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

— El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8.13 i 8.13 bis).

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

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

— La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació

— La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

— La Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

Aquest protocol s'adopta en coordinació amb els instruments que té la UAB per garantir un entorn lliure d'assetjament, regulats per l'acord del Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona 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 PAS).

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 UAB.

## **CAPÍTOL I. COMPROMISOS, FINALITATS, DEFINICIONS, ÀMBIT D'APLICACIÓ, ÒRGANS I UNITATS RESPONSABLES**

### **Article 1. Compromisos de la Universitat Autònoma de Barcelona**

La UAB considera l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència masclista com comportaments en totes les seves formes (article 3 de la Llei 17/2020), per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral:

— Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament o de violència masclista, en totes les formes o manifestacions.

— Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a tota la comunitat universitària.

— Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, de violència masclista en totes les seves formes (article 3 de la Llei 17/2020).

— Acompanyar, assessorar i vetllar per la protecció de les víctimes d'assetjament o de violència masclista i a les persones que els donen suport.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat universitària.

### **Article 2. Finalitats**

Aquest protocol té com a finalitats:

a) Prevenir 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) Establir 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.

c) Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

### **Article 3. Definicions**

3.1. 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, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (article 5.b) de la Llei 5/2008, modificat per la Llei 17/2020).

b) S'entén per *assetjament per raó de sexe* qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes (article 5 a) de la Llei 5/2008, modificat per la Llei 17/2020). 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).

### 3.2. Conductes de 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 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 omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, 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 parofitant-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.

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 la seva llibertat d'expressió.

g) Violència de segon ordre: 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. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

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

3.3. Aquelles conductes que es poden considerar un delicte es traslladen al Ministeri Fiscal, amb el consentiment de la persona afectada. Si es tracta d'un delicte públic la Universitat en dona trasllat al Ministeri Fiscal informant prèviament la persona afectada.

#### **Article 4. Àmbit d'aplicació**

4.1. Àmbit d'aplicació material. Aquest protocol s'aplica a qualsevol de les conductes definides en l'article 3 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, whatsapps, etc.).

4.2. Àmbit d'aplicació subjectiu. Aquest protocol s'aplica a:

a) Tot el personal que tingui vinculació laboral o estatutària amb la UAB i tot l'alumnat de la UAB. Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS, del PDI o de l'alumnat de la UAB, per la raó que sigui, aquest protocol és igualment aplicable, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn formant part del personal de la comunitat universitària i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar d'estar vinculada a la UAB.

b) El personal de les empreses externes contractades per la UAB i que prestin els seus serveis en les dependències de la Universitat, sempre que una de les persones implicades en els fets pertanyi als col·lectius indicats en l'apartat a. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials recollides a la Llei 31/1995 i al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la llei esmentada, s'ha d'informar les empreses externes de l'existència d'aquest protocol. Quan es produeixi un conflicte entre el personal de la UAB i el personal d'una empresa externa contractada, hi ha d'haver comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores o disciplinàries que consideri convenients.

c) Aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis proporcionats per la Universitat Autònoma de Barcelona sempre que la persona denunciada formi part de la comunitat universitària.

Totes les persones afectades rebran suport i acompanyament psicològic de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

4.3. Àmbit d'aplicació territorial: la conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la UAB, és a dir, dins de qualsevol espai del campus o de les instal·lacions universitàries, o bé fora de les instal·lacions universitàries quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UAB o quan la conducta estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat laboral o acadèmica.

## **Article 5. Òrgans i unitats responsables**

Tots els òrgans, unitats, serveis i estructures de la Universitat són responsables de vetllar pel respecte als drets humans i de comunicar totes aquelles situacions que es puguin produir i que són objecte de regulació en aquest protocol als òrgans i unitats responsables.

Els òrgans i les unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els següents:

— Rector o rectora: és l'òrgan competent per incoar i resoldre tots aquells procediments, iniciats a través d'aquest protocol, que corresponguin a fi d'investigar conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista i, si escau, determinar-ne, amb posterioritat, la responsabilitat disciplinària corresponent.

— Secretari o secretària general: ha de donar trasllat dels fets al Ministeri Fiscal quan la conducta pugui constituir un delicte.

— Observatori per a la Igualtat de la UAB: s'encarrega de l'acollida, acompanyament i suport en l'activació del Protocol. L'Observatori ha d'elaborar un informe anual sobre les denúncies presentades i les mesures adoptades (de prevenció, de suport i acompanyament i del procediment d'actuació) que s'ha de presentar al Claustre.

— Comissió Tècnica Assessora (CTA): òrgan col·legiat de caràcter estable que exerceix les funcions descrites al present protocol.

La CTA està integrada pels següents membres:

— El director o directora de l'Observatori per a la Igualtat, o la persona que delegui, que té caràcter nat i que ostentarà la presidència.

— El cap o la cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui, que actua com a secretari, que té caràcter nat.

— El cap o la cap de l'Àrea de Prevenció i Assistència, o la persona que delegui, que té caràcter nat.

— Una persona treballadora de la UAB amb expertesa acreditada en la prevenció i el tractament de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i violència masclista, designada pels organismes unitaris (junts i comitès) del personal de la UAB, que nomena el rector per un termini de dos anys, que actuarà quan en els fets hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu del PDI o el PAS.

Addicionalment, quan així ho aconselli la situació, la CTA podrà estar assistida per un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i violència masclista que nomena el rector o rectora.

La CTA ha de fer almenys una reunió anual, a la qual han d'assistir els delegats de Prevenció i la Gerència, i que ha de tractar els continguts següents: control de l'aplicació efectiva del Protocol, valoració de les mesures implementades en relació amb el procediment d'actuació i, si escau, proposta de modificacions o millores d'aquestes mesures. Aquests continguts l'ha de recollir el o la secretària de la CTA en un document d'avaluació que s'ha de fer arribar a l'Observatori per a la Igualtat de la UAB a fi d'incorporar-lo a l'informe anual sobre el Protocol.

## **CAPÍTOL II. MESURES DE PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I DE VIOLÈNCIA MASCLISTA**

### **Article 6. Mesures preventives**

La UAB ha de realitzar actuacions de prevenció, sensibilització, formació i sensibilització en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència masclista, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar la comunitat universitària. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

a) Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària.

b) Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària: elaborar documents divulgatius, organitzar jornades i campanyes anuals, etc.

c) Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària:

— Elaborar un programa de seminaris específics per als diferents col·lectius de la comunitat universitària amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no-discriminació.

— Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament per a totes les persones que desenvolupen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, del PDI i del PAS, i dels col·lectius d'estudiants.

— Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament dirigits a tots els representants del personal i delegats de curs.

d) Implantar un programa de formació continuada per a les persones que integren la CTA, o les persones que aquestes deleguin.

e) Elaborar i publicar informes sobre les actuacions dutes a terme i les conseqüències d'aquestes. Concretament, s'ha de crear una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions. Aquesta funció l'ha de desenvolupar l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

f) Valorar en els concursos de contractació pública aquelles empreses que disposin d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

g) Promoure mecanismes per tal de que empreses proveïdores, persones usuàries de serveis i personal treballador extern que desenvolupin la feina dins de la UAB coneguin el Protocol, de conformitat amb les estipulacions del que preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

### **CAPÍTOL III. MESURES DE SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES**

#### **Article 7. Mesures de suport**

La Universitat disposa de diversos serveis i unitats que poden actuar en primera instància davant de casos d'assetjament o violència masclista:

— 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.

— 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.

— La Unitat de Psicogènere del Servei de Psicologia i Logopèdia de la Facultat de Psicologia s'encarrega de l'atenció psicològica especialitzada.

— L'Àrea de Prevenció i Assistència de la UAB orienta el PAS i el PDI en l'activació i el desenvolupament dels protocols.

## **CAPÍTOL IV. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA**

### **Article 8. Principis d'actuació**

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:

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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 CTA, 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.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6 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.

8.7 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.

## **Article 9. Drets de la víctima d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista i de la persona denunciada**

Les actuacions que s'iniciïn com a conseqüència d'una denúncia per actes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista i de la persona denunciada la Universitat Autònoma de Barcelona, garantiran els següents drets.

### **9.1. Drets de la víctima**

- a) Rebre informació sobre les actuacions iniciades com a conseqüència de la denúncia.
- b) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés, així com per un intèrpret quan es tracti d'una persona que no compregui o parli el català o castellà.
- c) A rebre acompanyament jurídic de la Universitat.
- d) Ser citada i escoltada.
- e) Rebre un tracte just.
- f) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- g) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- h) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

### **9.2. Drets de la persona denunciada**

- a) Rebre informació sobre les actuacions iniciades com a conseqüència de la denúncia.
- b) Estar informada de la denúncia.
- c) Veure respectada la presumpció d'innocència.
- d) Ser citada i escoltada
- e) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- f) Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció adoptades.
- g) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- h) Rebre comunicació de la resolució de l'expedient.

## **Article 10. Iniciació d'actuacions**

10.1. L'actuació contra actituds previstes a l'article 4.1 d'aquest protocol s'inicia per la denúncia dirigida al rector o rectora per part de la persona afectada o de qualsevol persona de la comunitat universitària que hagi tingut coneixement directe o indirecte

dels fets que motiven la denúncia. La denúncia es presenta en el Registre General de la Universitat o al Registre de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB amb la inscripció posterior en el Registre General de la Universitat.

Els membres de la comunitat universitària que formen part dels col·lectius de PDI i PAS alternativament poden optar per iniciar el procediment d'actuació de la CIRCA regulat 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 i les actuacions d'intervenció en els casos d'assetjament laboral.

10.2. La sol·licitud s'ha d'acompanyar d'un sobre tancat amb la relació dels fets que la motiven i la sol·licitud d'inici d'actuacions contra les conductes identificades a l'article 4.1 del present protocol. S'adjunten els models corresponents a l'annex I i II.

10.3. En vista de la sol·licitud presentada, el cap de Gabinet Jurídic o la persona en qui hagi delegat per assistir a la CTA actuarà com a investigador o investigadora. La persona designada investigadora valora si hi ha indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o de violència masclista a partir de la relació dels fets. En cas que s'iniciïn actuacions i aquestes facin referència a una persona d'una empresa externa, s'ha de comunicar a l'empresa.

#### **Article 11. Actuacions per determinar les conductes**

11.1. La persona designada com a investigadora, haurà de valorar la denúncia en el termini màxim de deu dies hàbils, des de la data d'entrada de la sol·licitud al Registre General de la UAB i, en funció de la gravetat dels fets, proposarà a la CTA **perquè decideixi entre alguna de les següents alternatives:**

- Continuar la investigació, si entén que els fets objecte de denúncia, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.
- Denunciar els fets que motiven la denúncia al Ministeri Fiscal.
- Iniciar el procediment disciplinari quan els fets objecte de denúncia poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa aplicable.
- L'adopció de mesures correctores i/o protectores que cregui convenientes.
- L'arxiu de les actuacions.

11.2. Quan la persona investigadora valori que es tracta d'un fet que no constitueix assetjament però que constitueix un comportament sexista, discriminatori o que vulnera la dignitat personal **proposarà a la CTA perquè ho posi** en coneixement de l'Observatori per la Igualtat que articularà les vies de solució possibles.

#### **Article 12. Ordenació de les diligències d'investigació**

12.1. La CTA ordenarà la pràctica de quantes diligències d'investigació siguin adequades per la determinació i comprovació dels fets i, en particular, d'aquells principis de prova puguin conduir per l'esclariment dels fets.

Com a primeres actuacions, es procedirà a escoltar i atendre la persona afectada i prendre-li declaració, i de posar en funcionament, si escau, els mecanismes d'ajuda i suport necessaris. També es procedirà a rebre declaració a la persona denunciada i a

dur a terme les diligències que es dedueixin de la denúncia que va motivar l'inici de les actuacions i d'allò que els declarants haguessin al·legat en les seves declaracions.

12.2. En l'exercici de les seves funcions, la persona investigadora s'assisteix d'una psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual i també pot demanar els informes necessaris i sol·licitar, si escau, la col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions. Tota la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant tota la documentació i informació que siguin necessàries.

12.3. La persona investigadora vetllarà en tot el procés per la confidencialitat de les dades i de les informacions obtingudes, a excepció d'aquelles que, per raó del que preveu aquest protocol, s'hagin de comunicar a terceres persones. Pel que fa al tractament de les dades de caràcter personal es té en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

### **Article 13. Mesures cautelars**

Tenint present les circumstàncies de cada cas, la CTA pot proposar al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència acadèmica o orgànica entre la persona afectada i la persona denunciada, així com facilitar l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prefiguren en cap moment el resultat final de cap actuació endegada. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible a les persones interessades o que impliquin una vulneració dels seus drets.

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posa fi a les actuacions substanciades.

### **Article 14. Finalització de les actuacions realitzades com a conseqüència de l'article 11.1) del present protocol**

14.1. La CTA remetrà l'informe final al rector o rectora, que, en ús de les seves competències, pot resoldre:

a) Continuar la investigació, si entén que els fets objecte de denúncia, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.

b) Finalitzar les actuacions amb l'adopció de les mesures correctores i protectores que cregui convenientes (per exemple, un canvi d'horari o de grup definitius, reordenació d'espais de treball, acompanyament de la víctima el temps que calgui, etc.).

c) Incoar el procediment disciplinari que correspongui quan dels actes d'instrucció (declaracions de la víctima, de la persona denunciada i dels testimonis, informes i altres mitjans de prova) duts a terme per la CTA siguin indicis de que els fets objecte de denúncia poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa aplicable

d) Arxivar les actuacions. En cas que es determini mala fe de la denúncia o aportació de dades i testimonis falsos, el rector o rectora pot iniciar el corresponent procediment disciplinari.

e) Presentar denuncia dels fets que motiven la denúncia al Ministeri Fiscal per poder ser constitutius de delictes.

14.2. La UAB ordenarà l'adopció de les mesures previstes a la Llei de prevenció de riscos laborals, per a la coordinació d'activitats empresarials (Llei 31/1995), quan la persona contra la qual s'ha dirigit la queixa formi part d'una empresa externa col·laboradora o contractista de la UAB.

### **Article 15. Durada del procediment**

Les actuacions endegades com a conseqüència de la denúncia de l'article 10 del present protocol tenen una durada màxima de dos mesos des que es presenta la sol·licitud al Registre General de la UAB i finalitza amb la resolució del rector o rectora. Aquest termini es pot prorrogar de manera excepcional, quan la particular complexitat del cas ho exigeixi.

### **Article 16. Seguiment**

En la resolució s'haurà d'especificar, si escau, les indicacions i terminis per notificar i acreditar el compliment de les mesures o actuacions establertes.

Correspon a l'Observatori per la Igualtat efectuar el seguiment dels casos en què s'hagi intervingut.

### **Article 17. Arxiu i custòdia de l'expedient**

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, correspondrà al Gabinet Jurídic l'arxiu i custòdia de l'expedient.

### **Disposició transitòria**

Mentre no s'adapti el Reglament de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA) aprovat per Acord de Consell de Govern de 17 de juliol de 2008 a les previsions contingudes en aquest Protocol, en el supòsit que les actuacions s'iniciïn a través de l'esmentada CIRCA, el president o presidenta de la mateixa derivarà els casos específics d'assetjament sexual o per raó de gènere a la CTA per a la seva investigació tècnica i especialitzada.

Una vegada la CTA finalitzi les seves actuacions, remetrà a la CIRCA l'informe tècnic, el qual tindrà caràcter preceptiu, per tal que aquesta ratifiqui o no les mesures proposades en un termini màxim de 10 dies.

### **Disposició final primera**

Aquest protocol entra en vigor l'endemà que l'aprovi el Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona.

### **Disposició derogatòria**

Amb l'aprovació d'aquest Protocol queda derogat el Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió

de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprovat per acord del Consell de Govern de 10 de març de 2018.

## **Annex I**

### **AL RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

*(Escrit que s'ha de presentar al Registre General de la Universitat Autònoma de Barcelona acompanyat d'un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)*

### **SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la UAB:

**S'adjunta, a aquesta sol·licitud, un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Tècnica Assessora.**

**Signatura:**

**Nom i cognoms: Lloc i data:**

## **Annex II**

*(Document que s'ha de lliurar dins d'un sobre tancat al Registre General de la Universitat Autònoma de Barcelona juntament amb la sol·licitud d'intervenció de la Comissió Tècnica Assessora)*

### **COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA**

#### **DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la UAB:

#### **DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ**

Nom i cognoms:

Adreça postal *(si es coneix)*:

Adreça electrònica *(si es coneix)*:

Telèfon *(si es coneix)*:

Vinculació amb la UAB:

### **EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA**

*Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Tècnica Assessora.*

#### **DOCUMENTACIÓ ADJUNTA *(si s'escau)***

*Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.*

#### **ALTRES CONSIDERACIONS**

*Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.*

**Signatura:**

**Nom i cognoms: Lloc i data:**