

Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona

(Acord del Consell de Govern de 10 de març de 2016)

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), amb efectes vinculants a partir del Tractat de Lisboa, 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, que en assumptes de treball i d'ocupació 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 fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions i incloure mecanismes a les administracions públiques per donar curs a les denúncies o reclamacions que es 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 oblidava 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 l'article 184, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.
- El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i que, en l'article 37, preveu els drets de les persones que en formen part a no ser discriminades 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, 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 eradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar 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, a través de l'elaboració d'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 el seu article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de 2 anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- El V Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes, que diu, en l'article 46, que la persona víctima de 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 d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la universitat. També estableix el compromís, en les disposicions addicionals 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 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 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.

Aquest protocol s'adopta sense perjudici dels 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. Els membres de la comunitat universitària poden optar, si escau, per iniciar el procediment regulat en aquest protocol o iniciar el procediment d'actuació de la CIRCA.

Aquest protocol respon a la mesura 4.5 del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB (2013-2017): «Dissenyar i implementar una proposta integral d'eradicació de les violències de gènere i les relacions abusives, incrementant la coordinació institucional, que inclogui un protocol i un circuit de denúncia i d'atenció en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual» i al compromís de la Universitat Autònoma de Barcelona amb el Projecte EGERA (*Effective Gender Equality in Research and in Academia*), projecte institucional vinculat al VII Programa marc de la Unió Europea (registre núm. 612413).

Article 1. Definicions d'aquest protocol

S'entén com a *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.

Així mateix, s'entén com a *assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere* qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere 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 2. Objecte

L'objecte d'aquest protocol és establir els mecanismes que permetin determinar l'existència de possibles casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere a la UAB, i adoptar les mesures correctores i preventives adequades a l'efecte de resoldre les situacions esmentades dins l'àmbit de la pròpia institució, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquesta.

Article 3. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment s'aplica a:

- a) Tot el personal que tingui o hagi tingut vinculació laboral i estatutària a la UAB, i tot l'alumnat de la UAB.
- b) Membres de col·lectius de la UAB i personal de les empreses externes contractades per la UAB i que prestin els seus serveis en les dependències de la Universitat.
- 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 o executen activitats dins del campus de la UAB.

L'aplicació d'aquest protocol no exclou l'aplicació del protocol en matèria d'assetjament laboral vigent en cada moment.

Article 4. Iniciació del procediment

1. El procediment s'inicia presentant al Registre general de la Universitat una sol·licitud al rector o rectora perquè convoqui la Comissió Tècnica Assessora en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. Aquesta sol·licitud s'ha d'acompanyar d'un sobre tancat que ha de contenir la relació dels fets que motiven la sol·licitud d'intervenció. S'adjunten com a annexos a aquest protocol els models de sol·licitud de convocatòria de la Comissió Tècnica Assessora, així com el model d'escrit d'exposició dels fets.

2. A la vista de la sol·licitud presentada, el rector o rectora ha de convocar la Comissió Tècnica Assessora, que ha d'obrir el sobre per valorar si hi ha indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Article 5. Comissió tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

1. La Comissió Tècnica Assessora en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere està formada per tècnics especialistes en els seus respectius àmbits. En formaran part:

- El director o directora de l'Observatori per a la Igualtat, o la persona que delegui.
- El/la cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui.
- El/la cap dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals, o la persona que delegui.
- Un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual nomenat pel rector o rectora.

2. La Comissió, que obre el sobre que conté la descripció dels fets, és l'encarregada d'escoltar i atendre la persona afectada i de posar en funcionament els mecanismes d'ajuda i suport necessaris per resoldre els casos concrets, independentment de la qualificació final dels fets.

3. La Comissió també ha d'investigar i determinar els fets denunciats i emetre un informe de la seva intervenció.

4. En l'exercici de les seves funcions, la Comissió pot demanar els informes necessaris i sol·licitar, si escau, la col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions.

5. Són aplicables als membres de la Comissió Tècnica Assessora les disposicions referents a l'abstenció i la recusació regulades a la legislació vigent.

Article 6. Finalització del procediment

1. La Comissió Tècnica Assessora remet l'informe 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 el procediment amb l'adopció de les mesures correctores que cregui convenientes.
- c) Incoar el procediment disciplinari que correspongui.
- d) Arxivar les actuacions.

2. Aquesta resolució s'ha de notificar a totes les persones afectades.

Article 7. Durada del procediment

El procediment té una durada màxima d'un mes des que es presenta la sol·licitud. Aquest termini es pot prorrogar quan sigui necessari, segons la complexitat del cas.

Article 8. Seguiment del cas

Correspon a la Comissió Tècnica Assessora acordar d'efectuar el seguiment i el control del cas, quan ho consideri necessari.

Article 9. Arxiu i custòdia de l'expedient

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, es remet tot l'expedient, inclosa la resolució del rector o rectora, al Gabinet Jurídic perquè l'arxivi i el custodii.

Article 10. Confidencialitat

Aquest procediment, 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 en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, 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.

Article 11. Difusió

La UAB ha de difondre l'aprovació d'aquest protocol a través d'aquells mitjans que consideri més efectius. Ha de dur a terme aquesta tasca de difusió a l'inici de cada curs acadèmic.

Disposició addicional

La Universitat Autònoma de Barcelona ha de posar els mitjans necessaris per facilitar la formació específica als tècnics de la Comissió.

Disposició final

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

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 CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, d'identitat de gènere o D'expressió de gènere DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

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 contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona.

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Annex II

(Document que s'ha d'incorporar en un sobre tancat i presentar davant del 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 CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, d'identitat de gènere o D'expressió de gènere DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

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 CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere DE LA UAB

Explicar els fets que motiven aquesta sol·licitud i que es volen posar en coneixement de la Comissió Tècnica Assessora

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA -si s'escau-

Adjuntar, si s'escau, aquella documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Fer constar qualsevol altra consideració que s'entengui convenient.

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data: