

# **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)

## **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 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 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.

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 respon a la mesura 4.5 del III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB (2013-2017): «Dissenyar i implementar una proposta integral d'erradicació 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». Pel que fa a la implementació, aquesta mesura també es recollirà en el IV Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB, en procés d'elaboració. A més, el Protocol també respon a un dels objectius del Projecte EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia), que entre altres recomanacions establí prevenir i lluitar contra l'assetjament sexual a les universitats, compromís que va acceptar la Universitat Autònoma en ser membre d'aquest projecte finançat per la Unió Europea (núm. 612413, 2015-2017).

## **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 reprovables, 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 o de violència masclista.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament o de violència masclista.

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 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).

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).

3.2. Conductes de violència masclista

Partint de la definició de les formes de violència masclista 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:

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

Violència psicològica: tota conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual i abusos sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

**3.3.** Aquelles conductes que es poden considerar un delictes es traslladen al Ministeri Fiscal, amb el consentiment de la persona afectada. Si es tracta d'un delictes 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**

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.

— Gerència i Vicegerència de Persones i d'Organització: han de fer efectives i complir les resolucions del rector o rectora quan es dirigeixin a un membre del PDI o del PAS.

— Degà o degana de cada facultat i director o directora d'escola i d'institut: han de fer efectives i complir les resolucions del rector o rectora i executar les mesures que afectin alumnat del seu centre.

— Director o directora de cada departament: ha de fer efectives i complir les resolucions del rector o rectora i executar les mesures que afectin professorat del seu departament.

— Totes aquelles persones que per raó del seu càrrec o per la direcció del servei que ocupen han de complir la resolució del rector o rectora.

— 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.

— Àrea de Prevenció i Assistència de la UAB: s'encarrega d'informar i d'assessorar sobre aquest protocol, i sobre altres actuacions possibles davant de cassos d'assetjament d'altres tipologies, així com sobre els aspectes derivats de prevenció, assistència i salut.

— Comissió Tècnica Assessora (CTA): té caràcter permanent i s'encarrega de l'aplicació del procediment d'actuació tècnica i especialitzada recollit en aquest protocol, així com del seguiment de les mesures. En els casos en què hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu del PDI o el PAS, independentment de com s'iniciï el procediment, la CTA avalua tècnicament els casos i la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA) proposa, a partir de l'informe vinculant de la CTA i, si escau, les mesures correctores i protectores. La CTA està formada per persones tècniques especialistes en els seus respectius àmbits i el seu nomenament té una durada de dos cursos acadèmics. En formen part:

- El director o directora de l'Observatori per a la Igualtat, o la persona que delegui.
- El cap o la cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui, que actua com a secretari.
- El cap o la cap de l'Àrea de Prevenció i Assistència, o la persona que delegui.
- 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.
- 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 (juntetes i comitès) del personal de la UAB, que nomena el rector o rectora, quan en els fets hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu del PDI o el PAS.

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 s'han de recollir 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 d'impulsar actuacions de prevenció, informació, 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. Entre d'altres, les eines que es faran servir per difondre'l són:

- Web de la Universitat
- Web de l'Observatori per a la Igualtat
- Web del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Salut
- Web de totes les facultats i escoles
- Intranet
- Llistes de correu electrònic
- Aula Moodle
- Seccions sindicals
- Jornades de portes obertes
- Jornades d'acollida
- Material adjunt a la matrícula acadèmica
- Difusió en paper en els espais més freqüentats

- 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 cursos i 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.
  - Proporcionar eines específiques sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a totes les persones que s'incorporin a la Universitat en el col·lectiu del PDI, del PAS i de l'alumnat.
  - 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 estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a la Universitat i les característiques que presenten, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Promoure mecanismes per tal de que els proveïdors 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<sup>1</sup>**

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.

---

<sup>1</sup> La coordinació dels serveis i unitats de la UAB amb la xarxa pública queda recollida en el Conveni entre la Universitat Autònoma de Barcelona, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i l'Institut Català de les Dones (firmat l'11 de juny del 2018), que estableix, entre les institucions signants, el marc de col·laboració que regirà per intentar donar resposta integral a les víctimes de violència masclista que hi pugui haver a la comunitat universitària de la UAB.

— 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. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA**

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

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 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. 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.

### **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**

9.1. Drets de la víctima

a) Rebre informació sobre la convocatòria de la CTA.

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) Ser citada i escoltada.

d) Rebre un tracte just.

e) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.

f) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.



g) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

#### 9.2. Drets de la persona denunciada

a) Rebre informació sobre la convocatòria de la CTA.

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 del procediment**

10.1. El procediment s'inicia per la denúncia 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. Els membres de la comunitat universitària que formen part dels col·lectius de PDI i PAS poden optar per iniciar el procediment regulat en aquest protocol o iniciar el procediment d'actuació de la CIRCA regulat 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 i les actuacions d'intervenció en els casos d'assetjament laboral. En qualsevol dels dos casos, la CTA serà qui avaluï tècnicament el cas presentat i, després del seu informe vinculant, serà la CIRCA qui proposi, si escau, les mesures correctores i protectores.

10.2. El procediment d'actuació s'inicia presentant al 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, la sol·licitud al rector o rectora perquè convoqui la CTA. Aquesta sol·licitud s'ha d'acompanyar d'un sobre tancat amb la relació dels fets que la motiven i la sol·licitud de convocatòria de la CTA. S'adjunten els models corresponents a l'annex I i II. En cas que el procediment s'iniciï a través de la CIRCA, el seu president o presidenta derivarà els casos específics d'assetjament sexual o per raó de sexe a la CTA per a la seva investigació tècnica i especialitzada. Una vegada la CTA finalitzi el seu procés d'avaluació, remetrà a la CIRCA l'informe tècnic, que tindrà caràcter vinculant, per tal de que aquesta proposi, si escau, les mesures correctores i protectores.

10.3. En vista de la sol·licitud presentada, el rector o rectora ha de convocar la CTA en un termini màxim de deu dies hàbils, des de la data d'entrada de la sol·licitud al Registre General de la UAB. La CTA 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'iniciï el procediment i aquest faci referència a una persona d'una empresa externa, s'ha de comunicar a l'empresa.

### **Article 11. Actuació de la Comissió Tècnica Assessora**

11.1. La CTA obre el sobre que conté la descripció dels fets, s'encarrega d'escoltar i atendre la persona afectada i prendre-li declaració, i de posar en funcionament, si escau, els mecanismes d'ajuda i suport necessaris per resoldre els casos concrets, independentment de la qualificació final dels fets.

11.2. La CTA també ha d'entrevistar-se amb la persona denunciada, determinar els fets denunciats i emetre un informe final de la seva intervenció. L'informe final ha de contenir, com a mínim, els punts següents: a) antecedents (denúncia i circumstàncies concurrents —en particular en el cas que concorri la situació de subordinació entre persona denunciada i víctima—; b) actes d'instrucció (declaracions de la víctima, declaració de la persona denunciada, testimonis, altres mitjans de prova i informes obtinguts en el marc de la investigació), i c) conclusions i, si escau, mesures que es proposen.

11.3. En l'exercici de les seves funcions, la CTA 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.

11.4. Quan la CTA entengui que es tracta d'un fet que no constitueix assetjament però que constitueix un comportament sexista, discriminatori o que vulnera la dignitat personal ha d'informar la persona denunciada de la possible derivació del conflicte a una persona mediadora admesa per ambdues parts.

11.5. Els membres de la CTA han de garantir en tot el procés 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.

11.6. Són aplicables als membres de la CTA les disposicions referents a l'abstenció i la recusació regulades a la legislació vigent.

## **Article 12. 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 (a tall d'exemple: canvi d'horari, canvi de grup, canvi de lloc de treball, etc.), així com facilitar l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prefiguren en cap moment el resultat final d'aquest procediment. 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 al procediment.

## **Article 13. Finalització del procediment**

13.1. En el cas de l'alumnat, la CTA remet 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 el procediment 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 s'acrediti que els fets objecte de denúncia poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa aplicable a l'alumnat.
- d) Arxivar les actuacions. Si no es pot determinar la situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, o de violència masclista el procediment es considera conclòs. 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.

13.2. En cas que hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu del PDI o el PAS, la CTA remet l'informe tècnic vinculant a la CIRCA que proposa, si escau, les mesures correctores i protectores.

13.3. 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 14. Durada del procediment**

El procediment té una durada màxima de dos mesos des que es presenta la sol·licitud al Registre General de la UAB. Aquest termini es pot prorrogar de manera excepcional, quan la particular complexitat del cas ho exigeixi.

#### **Article 15. Seguiment**

Correspon a la CTA efectuar el seguiment dels casos en què s'hagi intervingut.

#### **Article 16. 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 final primera**

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

La CTA s'ha de constituir en el termini màxim d'un mes des de l'entrada en vigor del Protocol.

#### **Disposició final segona**

Cada facultat o escola ha d'aprovar, en un termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest protocol, un protocol específic per tutelar conflictes en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i de violència masclista per tal que l'alumnat que fa pràctiques externes curriculars quedi protegit davant qualsevol conducta d'aquest tipus durant el desenvolupament de les pràctiques.

#### **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 2016.

**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:**