







# 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

(aprovat pel Patronat de la FUAB en la sessió del dia 20 de novembre de 2017)

 <p><b>UAB Idiomes</b> <b>BCN</b></p>	 <p><b>Fundació</b> <b>Autònoma Solidària</b> <b>UAB CAMPUS</b></p>
 <p><b>Hospital Clínic Veterinari</b> <b>UAB</b></p>	 <p><b>Fundació</b> <b>Salut i Envel·liment</b> <b>UAB</b></p>
 <p><b>FUNDACIÓ UAB</b></p>	 <p><b>Vila Universitària</b> <b>UAB CAMPUS</b></p>
 <p><b>Alumni</b> <b>UAB</b></p>	 <p><b>FUNDACIÓ</b> <b>WASSU UAB</b></p>

## **INTRODUCCIÓ**

La Fundació Universitat Autònoma de Barcelona (FUAB) coordina les fundacions que a continuació s'indiquen, de conformitat amb el que estableix l'article 44 i següents dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona. La FUAB ostenta el càrrec de director general de totes aquestes fundacions:

Fundació Alumni UAB  
Fundació Autònoma Solidària  
Fundació Hospital Clínic Veterinari  
Fundació Salut i Envel·liment UAB  
Fundación Wassu

Així mateix, la FUAB coordina les companyies mercantils que a continuació s'indiquen, de conformitat amb el que estableix l'article 44 i següents dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona. La FUAB és el soci únic i/o majoritari de totes aquestes companyies, de les quals ostenta el càrrec de president:

Escola d'Idiomes Moderns Casa Convalescència, SL  
Vila Universitària, SL

### **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 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 i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin.

— 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.

— 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 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 10 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.

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

— 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 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.

Els membres de la comunitat de l'entorn FUAB poden optar per iniciar el procediment regulat en aquest protocol o iniciar el procediment d'actuació previst al document de Política per a la Dignitat de les Persones. Instruments per garantir un entorn lliure d'assetjament a les institucions de l'entorn FUAB.

### **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.

### **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 les institucions de l'entorn FUAB, 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.

### **Àmbit d'aplicació**

Aquest procediment s'aplica a:

- a) Tot el personal que tingui vinculació laboral amb les institucions de l'entorn FUAB, i tot l'alumnat de les seves escoles.
- b) Tot el personal de les empreses externes contractades per les institucions de l'entorn FUAB i que prestin els seus serveis en les seves dependències.
- c) Aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis proporcionats per les institucions de l'entorn FUAB o executen activitats en les seves dependències. L'aplicació d'aquest protocol no exclou l'aplicació del protocol en matèria d'assetjament laboral vigent en cada moment.

## **Iniciació del procediment**

1. El procediment s'inicia presentant al Registre general de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona una sol·licitud al/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB 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/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB 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.

### **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 de la Universitat Autònoma de Barcelona, o la persona que delegui.

— El/la cap del Gabinet Jurídic de la UAB, o la persona que delegui.

— El/la cap dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals de la UAB, o la persona que delegui.

— Un psicòleg o psicòloga especialista en matèria d'assetjament sexual nomenat pel/ per la rector/a de la UAB.

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.

## **Finalització del procediment**

1. La Comissió Tècnica Assessora remet l'informe al/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB, 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 convenients.
- c) Incoar el procediment disciplinari que correspongui.
- d) Arxivar les actuacions.

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

## **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.

## **Seguiment del cas**

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

## **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/de la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB, a la Direcció Jurídica i de Recursos Humans de la FUAB perquè l'arxivi i el custodiï.

## **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.

## **Difusió**

Les institucions de l'entorn FUAB han de difondre l'aprovació d'aquest protocol a través d'aquells mitjans que considerin més efectius. Han de dur a terme aquesta tasca de difusió a l'inici de cada curs acadèmic.

### **Disposició addicional**

Les institucions de l'entorn FUAB han 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 Patronat de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona.

**AL/ A LA VICEPRESIDENT/A EXECUTIU/VA DE LA FUNDACIÓ UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

*(Escrit que s'ha de presentar al Registre General de la Fundació 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 FUNDACIÓ UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

**DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la (nom de la institució):

**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 l'entorn FUAB.**

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data:



*(Document que s'ha d'incorporar en un sobre tancat i presentar davant del Registre general de la Fundació 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 FUNDACIÓ UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

**DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb la (nom de la institució):

**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 (nom de la institució):

**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 L'ENTORN FUAB**

*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: