

**Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o
per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o
expressió de gènere a la UPC**

Acord núm.30/2016 del Consell de Govern pel qual s'aprova el protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la UPC.

- Document proposta informat favorablement a la Comissió de Personal i Acció Social de 10/02/2016

Gerència

Barcelona, 16/02/2016

Exposició de motius

El Consell de Govern de la UPC, en data 19 de Juliol 2013 (acord núm. 138/2013), aprova el Protocol d'Actuació i Prevenció de l'assetjament sexual a la UPC, donant compliment a la normativa vigent l'any 2013 i al I i II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC. El protocol aprovat l'any 2013 pel Consell de Govern preveu la revisió anual i millora del protocol:

“Seguiment

Aquest procediment s'ha de revisar i millorar constantment. Per al seguiment del procediment, Relacions Laborals i Acció Social, l'OGSIO, els Serveis Jurídics, el CSSL i els DP s'han de reunir anualment per:

Revisar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resolts. Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del procediment i adaptar-lo si es considera necessari”.

Arrel d'aquesta revisió s'incorporen les següents millores:

Incorporar la llei catalana Llei 11/2014, de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per arradicar l'homofòbia i la transfòbia, donant compliment al que indica l'article número 13 d'aquesta llei i que fa referència a la Generalitat i les universitats catalanes:

“La Generalitat i les universitats de Catalunya han de promoure mesures de protecció, suport i desenvolupament de mesures per a no discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”.

Actualitzar la nomenclatura UPC que apareix al protocol per facilitar la comprensió per part de la comunitat UPC: persona de referència enlloc de RLAS; GSIO enlloc de OGSIO.

Actualitzar el circuit actuació via interna del procediment de mediació informal, de manera que el Comitè d'Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC) intervé en el circuit des del moment que existeixen indicis d'assetjament (pàgina 13 – esquema circuit).

Incloure la descripció del contingut de l'informe final d'actuacions que la CERC trasllada al rector o rectora de la UPC en el cas d'existir proves evidents d'assetjament (pàgina 15).

Pels motius exposats, i en exercici de les competències establertes en els apartats a) i d) de l'article 59 dels Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya, amb l'informe previ de la Comissió de Personal i Acció Social, el Consell de Govern

ACORDA

Aprovar el Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la UPC.



Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la UPC



| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Introducció | 1 |
| 2. | Objectiu | 2 |
| 3. | Declaració institucional | 2 |
| 4. | Definicions d'assetjament | 4 |
| 5. | Àmbit de protecció | 7 |
| 6. | Responsabilitats i obligacions | 8 |
| 7. | Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i formació | 10 |
| 8. | Assessorament i assistència a les persones afectades | 11 |
| 9. | Detecció i abordatge. Vies de resolució, protecció i resposta | 12 |
| 10. | Legislació de referència i bibliografia | 18 |

Annexos

- 1. Circuit d'actuació via interna**
- 2. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament: persones que consideren que l'estant patint**
- 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament: testimonis**
- 4. Document de comunicació i acceptació**
- 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a la UPC**
- 6. Unitats i Serveis UPC d'assessorament**



1. Introducció

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideren una forma de discriminació en funció del sexe d'una persona i, per tant, són contraris al principi d'igualtat entre dones i homes establerts a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23.3.2007) i la Llei 11/2014, del 10 octubre (DOGC), per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquests comportaments són un atemptat contra la dignitat i la intimitat de les persones i s'han d'abordar en l'àmbit laboral per tal protegir la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la salut física i mental dels treballadors i treballadores.

A l'art. 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març s'insta les empreses a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball i a arbitrar procediments específics per prevenir-los i per saber com s'han d'abordar davant les denúncies o reclamacions que es formulin en aquest sentit. A l'art. 13 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, s'indica 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 sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Per la seva banda, la UPC, en la seva política de prevenció,¹ assumeix el compromís de "prevenir qualsevol comportament que atempti contra la dignitat de les persones així com qualsevol conducta d'assetjament".

La UPC, mitjançant aquest document, dóna resposta a l'obligació legal esmentada i al compromís inclòs en la seva política de prevenció, i també en el seu codi ètic, el qual s'orienta a la prevenció de les conductes d'assetjament i de discriminació, per oferir un entorn de treball segur, saludable, digne i igualitari per a les persones que hi treballen. El document que es presenta a continuació recull accions adreçades a:

- **La prevenció** de l'assetjament sexual (en aquest document l'expressió assetjament sexual inclourà l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere) es defineix la política i el posicionament de la UPC envers l'assetjament, i les principals actuacions preventives orientades a la sensibilització, la informació i la formació.
- **L'abordatge dels casos:** es defineix un procediment intern d'actuació per canalitzar els casos que hi pugui haver en l'organització i facilitar que se solucionin des de la mateixa institució.

¹ Acord núm. 150/2009 del Consell de Govern, pel qual s'aprova la política de prevenció de riscos laborals de la UPC

Clarifica, per tant, les actuacions que cal dur a terme i les responsabilitats i funcions dels agents implicats en els processos, i garanteix un tractament tècnic per abordar les situacions que es donin en l'organització.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest document és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la UPC i, concretament:

Definir el posicionament de la UPC vers l'assetjament sexual.

- Establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i tolerant.
- Establir un protocol d'actuació davant els casos en què, presumptament, alguna persona és objecte d'assetjament sexual i que no s'han pogut prevenir, amb les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica.

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

3. Declaració institucional

La UPC vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

D'acord amb els seus Estatuts, tot el personal PDI i PAS que treballa a la UPC té dret que es respecti la seva dignitat i té l'obligació de tractar les persones amb les quals es relaciona per motius laborals (altres treballadors i treballadores, estudiantat, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la UPC declara que l'assetjament sexual no són permesos ni tolerats sota cap circumstància, que no han de ser ignorats i que poden ser sancionats.

Per aconseguir aquest objectiu:

La UPC demana que cada una de les persones de l'organització, especialment les que tenen autoritat sobre altres, assumeixi les seves responsabilitats:

- Evitar les accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest document: no ignorant-los, no



tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones adequades i demanant-los suport, o donant suport a les persones que els pateixen.

L'aplicació del protocol no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades no utilitzin, paral·lelament o posteriorment, les accions legals oportunes.

La UPC es compromet a:

- Difondre aquest document d'actuació i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, per als càrrecs de responsabilitat, perquè contribueixin a augmentar la consciència sobre aquest tema i a difondre el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixen aquestes situacions, nomenant una o diverses persones amb la formació i les aptituds necessàries per dur a terme a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tracten i tramiten amb la màxima celeritat i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admeten represàlies envers la persona assetjada que presenta una queixa o denúncia interna o envers les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.
- Així mateix, per garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés es derivi que la queixa no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'aprecia mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, el rector o rectora pot incoar l'expedient disciplinari corresponent a les persones que han iniciat el tràmit o hi han participat.
- El document que inclou aquesta declaració concreta els compromisos especificats i s'haurà de revisar quan sigui necessari o per imperatiu legal.

4. Definicions d'assetjament

L'**assetjament sexual** ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.²

A títol d'exemple, sense ànim excoient ni limitador, alguns dels comportaments que conjuntament amb altres o per si sols, quan són molt greus, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual són:

- Verbals

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Adreçar-se a altres persones d'una forma denigrant o obscena.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar per fantasies o preferències sexuals d'altres persones, o explicar-ne.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Convidar una persona persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que aquesta persona hagi deixat clar que no en vol saber res i que les considera inoportunes.
- Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-ne alguna.
- Fer demandes de favors sexuals.

- No verbals

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Escriure cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

- Físics

- Apropar-se físicament de manera excessiva.
- Arraconar una persona de forma innecessària, buscar-la deliberadament o quedar-s'hi a soles.
- Tenir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

² 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 assumptes de feina i ocupació

Cal tenir en compte que comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per qualificar-los com a assetjament sexual. En altres casos és necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.³

A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Tenir conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Adreçar-se a la persona de manera ofensiva.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure'ls, no prendre'ls seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Denegar de manera arbitrària permisos als quals la persona té dret.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).

La consideració d'assetjament sexual exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

³ Directiva 2006/54/CE



Tipologies d'assetjament sexual

En funció que es condicioni o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- Assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix la insistència i la repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament pot produir-se:

- entre companys o companyes (assetjament horitzontal),
- d'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent),
- d'una persona subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona que d'alguna manera està vinculada externament a l'organització o quan el du terme aquesta: usuaris i usuàries, proveïdors o proveïdores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

L'assetjament sexual mai és acceptable, tot i que en alguns casos pugui produir-se de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat d'aquell /aquella que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat. Per aquesta raó la formació i la informació són fonamentals per ajudar a que tothom entengui que determinades actituds i comportaments són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.



5. Àmbit de protecció

L'assetjament sexual es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o la professió que desenvolupen, és a dir, aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat el seus serveis en l'organització. Per tant, l'àmbit d'aplicació i protecció d'aquest document és:

- Personal amb vinculació laboral o funcionària a la UPC: personal docent i investigador (PDI) i/o personal d'administració i serveis (PAS) de la UPC que presumptament sigui objecte d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Personal sense vinculació laboral o funcionària a la UPC però que s'hi relaciona per raó de feina i professió (per exemple, personal d'empreses externes que col·laboren a la UPC) o per l'activitat que desenvolupen a la UPC (estudiants i estudiantes, becaris i becàries, etc.), sempre que hi estigui implicat personal de la UPC.

L'assetjament sexual pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions, etc.). L'assetjament sexual no es tolera en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Queden excloses de l'aplicació d'aquest document únicament les situacions que presumptament són d'assetjament sexual entre l'estudiantat.

6. Responsabilitats i obligacions

6.1. Obligacions i orientacions: càrrecs de responsabilitat de l'organització

La UPC té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones que treballen a la UPC, i assegurar-ne el respecte, tal com recull l'article 178 dels Estatuts de la Universitat.

Les obligacions de totes les persones amb càrrecs de responsabilitat són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, procurant evitar qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix aquest document.
- Observar els indicis d'assetjament sexual.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Prendre les mesures necessàries per evitar l'ús d'imatges i missatges sexistes i/o discriminatoris

6.2. Obligacions i orientacions: representació del personal que treballa a la UPC

Correspon als òrgans de representació del personal que treballa a la UPC contribuir a prevenir l'assetjament sexual en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a través dels canals establerts de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-los.⁴

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'han d'articular mecanismes perquè puguin exercir les funcions següents:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol d'actuació.
- Contribuir a augmentar la cultura i la sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments, i contribuir a la detecció de situacions de risc.

⁴ Art. 48.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.



- Donar suport a les persones que pateixin aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar que no hi ha represàlies per a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual.

6.3. Drets i obligacions: personal de la UPC

El personal de la UPC té dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'annex 2 s'especifiquen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

D'altra banda, el personal de la UPC també té l'obligació de:

- Tractar els altres amb respecte: el personal de la UPC té l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, proveïdors o proveïdores, alumnes, persones externes vinculades per la seva feina o professió a la UPC, etc.
- És important mostrar respecte i consideració per totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes les accions que poden resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar els comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres, difusió d'imatges i missatges sexistes i/o discriminatòries).
- No ignorar aquestes situacions: si una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva per a algú, o si algú en l'entorn proper sembla que pateix aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'annex 3 s'especifiquen les orientacions pràctiques per actuar.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement atenent al el deure de confidencialitat. La privacitat de les persones sempre ha de ser respectada. La confidencialitat i el respecte s'han de mantenir, fins i tot, quan s'ha resolt un cas.



7. Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i formació

Una de les formes d'evitar l'assetjament sexual és promoure l'organització d'unes relacions de respecte amb totes i cadascuna de les persones amb les quals ens relacionem per motius professionals.

A fi de mantenir un entorn de treball respectuós i tolerant, la UPC estableix com a principals accions preventives que s'han de dur a terme:

- Difondre aquest document a tot el personal de la UPC perquè contribueixi a augmentar la consciència sobre aquest tema.
- Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació dels treballadors i treballadores i de les persones amb responsabilitats sobre tercers per tal de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequats.
- Dur a terme campanyes informatives que incloguin sessions per explicar, al personal, els seus drets i les normes jurídiques que els protegeixen, i el procediment per formular queixes o denúncies.
- Fer accions específiques de formació entorn de:
 - Què són i què no són conductes d'assetjament sexual.
 - La Declaració institucional sobre l'assetjament sexual.
 - Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).
- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenten.

Les accions específiques formatives s'han de fer en quatre nivells:

- Les persones amb càrrecs de responsabilitat en l'organització (obligatòria).
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés de la gestió dels casos (obligatòria).
- El personal de la UPC
- Les persones que s'incorporen a l'organització.

8. Assessorament i assistència a les persones afectades

La UPC es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació (a l'Annex 6 es poden trobar contactes d'atenció, assessorament i interès fora de la UPC).

La UPC, d'acord amb els òrgans de representació del personal, ha de designar una persona o diverses amb la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual .
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema: facilitar informació i assessorament de la manera com s'ha de procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Derivar el cas de presumpte assetjament a Relacions Laborals i Acció Social (persona de referència).

Les unitats i persones que poden assessorar en aquests termes són:

- Persona de referència d'aquest protocol (cap del SDP)
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL)
- Gabinet de Sostenibilitat i d'Igualtat d'Oportunitats (GSIO)
- Òrgans de representació dels treballadors i de les treballadores

9. Detecció i abordatge. Vies de resolució, protecció i resposta

Per resoldre, protegir-se i donar resposta davant d'una situació de presumpte assetjament sexual, el treballador o treballadora afectat ha d'informar, considerar i valorar totes les opcions existents, tant en el marc de la mateixa organització com les externes.

La persona que considera que pateix una situació d'assetjament sexual té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

- Acció directa: adreçar-se directament a la persona que és l'autora dels fets.
- Utilitzar la via interna de protecció i resolució establerta a la UPC: formular una queixa o denúncia i demanar el suport de l'organització per resoldre aquesta situació.
- Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial per a la protecció dels seus drets.

Quadre 1. Les vies de resolució, protecció i resposta

| Tipus | Acció | Consisteix a: | La Universitat, a través del protocol, ha de: |
|-------------------|---|--|--|
| Via interna (UPC) | Acció directa | Adreçar-se directament a la persona autora dels fets. | Incloure orientacions pràctiques sobre com cal actuar. |
| | Queixa o denúncia: suport i assistència | Formular una queixa a la UPC i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació. | Nomenar una persona de referència i un circuit d'actuació. |
| Via externa | Administrativa | Inspecció de Treball (denúncia). | Informar del caràcter no excloent de les vies internes. |
| | Judicial | Ordre social (demanda) / penal (denúncia). | |

La conveniència que el treballador o treballadora que pateix la situació d'assetjament sexual utilitzi una via o una altre depèn de diferents factors que cal considerar:

- Gravetat i abast de l'incident o els incidents.
- Posició de la persona que presumptament assetja en relació amb la persona assetjada.
- Si és el primer cop que s'ha produït l'incident o si s'han produït incidents abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació, que, en definitiva, és la persona que ha de prendre aquesta decisió.

9.1. Via interna de resolució i resposta

Si la persona que pateix la situació formula una queixa o denúncia i demana el suport de l'organització per tal de resoldre aquesta situació, se segueix el circuit d'actuació via interna que es representa a l'Annex 1.

També podran posar en coneixement els fets d'altres persones que no siguin la persona afectada (delegats o delegades de prevenció, el cap, etc.)

És important informar-ne el més aviat possible després dels fets, però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

Estadi inicial: formulació d'una queixa

Si bé hi pot haver una interacció informal prèvia, per posar en marxa el procés es requereix una comunicació per escrit dels fets a la persona de referència UPC d'aquest protocol per part de la persona afectada.

La Persona de referència donarà resposta a la queixa en menys d'una setmana, sempre que sigui possible, informant que es posa en marxa el procés.

Anàlisi prèvia de la situació: recollida d'informació

Un cop rebuda la comunicació, la persona de referència s'entrevista amb la persona que es considera assetjada sexualment per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.
- Dur a terme una entrevista a la persona suposadament assetjadora.

Existència d'indicis d'assetjament :

Si hi ha indicis d'assetjament, un cop el treballador o treballadora signa el document d'acceptació per a l'aplicació del protocol (**annex 4**), es proposa al Comitè de Seguretat i Salut Laboral (CSSL) la constitució de la Comissió d'Ètica i de Resolució de Conflictes (CERC), tal com s'indica al protocol de resolució de conflictes de la Universitat. S'informa a la CERC de l'existència del cas, del qual s'ha de garantir la màxima confidencialitat.

Constitució de la CERC

La Comissió Ètica i de Resolució de Conflictes està formada per:

- 1 representant de l'Àrea de Personal (la persona de referència UPC)
- 1 representant del GSIO, que actua com a secretari
- 2 delegats o delegades de prevenció



Aquesta comissió es pot ampliar amb un membre més si la seva participació pot resultar rellevant per a la resolució del conflicte.

Tots els membres de la CERC han de garantir en tot el procés la no-discriminació i la confidencialitat de les dades i informacions obtingudes.

El GSIO ha de comunicar per escrit a la persona afectada els noms dels components de la CERC en el moment en què es constitueix i abans de qualsevol actuació. Si un cop comunicats els noms dels membres de la CERC, el treballador o treballadora no està d'acord amb algun membre, motivadament, el GSIO ha de comunicar aquesta circumstància a la Comissió, que ha de substituir, sempre que sigui possible, el membre o els membres no acceptats. Aquesta recusació només es pot produir una vegada.

Fins que el treballador o treballadora no accepti la composició final de la CERC, aquesta no pot conèixer el nom del treballador o treballadora que fa la comunicació.

Entrevista o entrevistes amb el treballador o treballadora al llarg del procés

A proposta de la CERC un tècnic o tècnica en riscos psicosocials de l'SPRL pot mantenir una o diverses entrevistes amb les persones afectades per tal d'explorar el cas i aprofundir-hi. La CERC pot comptar amb l'assessorament d'un psicòleg o psicòloga extern; la informació facilitada al psicòleg o psicòloga per les parts és confidencial i només es pot lliurar a la CERC o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona o les persones entrevistades.

Anàlisi de la informació

La CERC rep tota la informació, que sempre ha d'incloure l'audiència de totes les persones implicades, en particular la persona que presumptament és assetjadora, i valora si es descarten els indicis d'assetjament o es confirmen.

Mediació informal i conciliació

La via natural de resolució és l'establiment de mesures de mediació informal i conciliació.

La CERC intenta resoldre el conflicte actuant com mediadora o conciliadora en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar la persona que presumptament és assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'organització.
- Informar-la de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- Altres mesures de mediació o conciliació escaients, segons les circumstàncies del cas.



Finalització

La finalització del procés d'actuació per assetjament sexual implica:

- Que ha finalitzat l'assetjament sexual .
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La CERC en tot cas ha d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual .
- Es guarden els informes del que ha succeït.

Existència de proves

Si hi ha proves evidents d'assetjament, es trasllada informe final de les actuacions de la CERC al rector o rectora de la Universitat perquè dugui a terme les actuacions necessàries i obri, si escau, un expedient disciplinari, i es considera que l'aplicació d'aquest protocol ha finalitzat.

Aquest Informe de la CERC al rector o rectora de la UPC, haurà d'incloure:

- *Resultats Investigació* (les funcions dels llocs de treball i l'organigrama unitat, informes d'aptitud laboral, la trajectòria professional, llistat de baixes laborals, llistat de moviments que hi ha hagut a la unitat, qualsevol document que el sol·licitant d'intervenció pugui aportar sobre les circumstàncies denunciades amb seqüència temporal),
- *Proposta conciliació*
- *Resultat Seguiment*
- *Recomanació de mesures*

9.2. Garanties, sancions i seguiment

Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes s'han de tractar amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual s'ha de tractar de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de la queixa, cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de l'anàlisi del cas.
- Rebre informació de les accions correctores que en resulten.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la comunicació escrita feta per la persona que inicia el procés.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de l'anàlisi del cas.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no hauria de ser superior a 1 mes.

Amb aquest procediment d'actuació, la UPC es compromet a portar el cas fins que es resol i a garantir en tots els casos la confidencialitat de les dades i que no s'utilitzen amb altres finalitats diferents a les que s'estableixen en aquest document.

Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe es poden valorar com a falta greu o molt greu, segons el tipus i les circumstàncies del cas⁵ i d'acord amb el que determina la normativa vigent en matèria disciplinària.

⁵ La llei d'infraccions i sancions d'ordre social, a l'article 8.11, considera infraccions molt greus els actes de l'empresari contraris al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat dels treballadors. I a l'article 8.13 qualifica d'infracció molt greu

Si en qualsevol moment del procediment s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutives de delictes o falta penal, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que hi hagi una resolució judicial.

Seguiment

Aquest procediment s'ha de revisar i millorar constantment. Per al seguiment del procediment, la Persona de referència UPC (cap del SDP), el Gabinet de Sostenibilitat i d'Igualtat d'Oportunitats, els Serveis Jurídics, el CSSL i els DP s'han de reunir anualment per:

- Revisar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere; i com han estat resoltos.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del procediment i adaptar-lo si es considera necessari.

l'assetjament sexual quan tingui lloc dins l'àmbit d'abast de les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu. La Llei 50/1998, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, a l'art. 37, afegeix a l'article 96 de l'Estatut dels treballadors un nou apartat, el 14, pel qual es considera infracció greu l'assetjament sexual quan es produeixi en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.

10. Legislació de referència i bibliografia

10.1. Legislació

- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- 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.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que 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.
- Directiva 2004/113/CEE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre DOGC núm. 6730 - 17.10.2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball. Ministeri de Treball i Immigració.
- Estatuts de la UPC, aprovats per l'Acord GOV 43/2012, de 29 de maig (DOGC núm. 6140, d'1 de juny de 2012).
- Codi ètic i de bones pràctiques de la UPC, aprovat per l'Acord núm. 106/2011 del Consell de Govern de 20 de juliol de 2011.
- Política de prevenció de la UPC, document aprovat pel Consell de Govern el 23 de juliol de 2009.

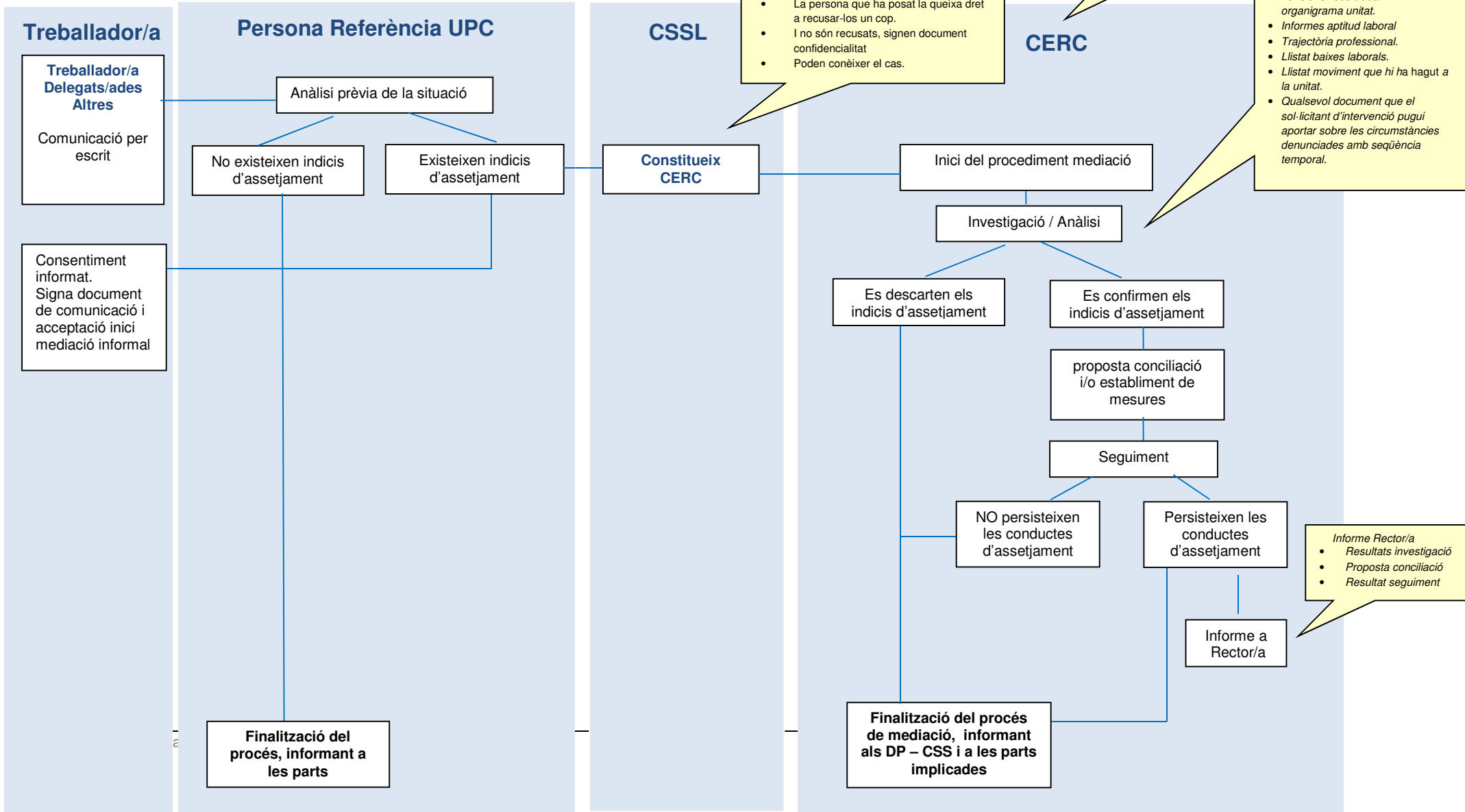


10.2. Bibliografia

- La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. 2009.
 - Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
 - Acord europeu sobre assetjament i violència en el treball.
 - Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Ministeri de Treball i Immigració.
 - L'assetjament sexual a la feina. Direcció General de la Funció Pública. Generalitat de Catalunya.
-



Annex 1: Circuit d'actuació via interna procediment mediació informal





Annex 2. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual: per a persones que consideren que l'estant patint

La UPC vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin ser afectades per aquests comportaments.

Si alguna persona sent que és assetjada o es sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per raó de feina —companys o companyes, comandaments, proveïdors o proveïdores, persones col·laboradores—, aquí s'indiquen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

- **Deixar ben clar el rebuig** a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que provoca aquesta situació que no es vol que es repeteixin.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això és difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent-hi detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit: posar la data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia no és una condició necessària per poder utilitzar altres vies, descrites en aquest document, per resoldre el cas.

- **Documentar l'assetjament sexual:** prendre nota i registrar els incidents. És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

- **Demanar suport**

En el cas que, per la raó que sigui, sigui difícil o impossible parlar directament i en persona o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important demanar suport i fer-ho com més viat millor.

La UPC designarà una o diverses persones amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés (vegeu l'apartat "Assessorament i assistència"). Aquesta persona de referència podrà:

- Ajudar a comunicar amb la persona que presumptament està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).



- Adreçar-se en nom de la persona afectada a aquesta persona, fer-li saber que el seu comportament és molest i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
 - Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i les accions que es poden emprendre.
- **Informar-se**, considerar i valorar totes les opcions existents a la UPC o les accions legals (via administrativa o judicial)

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema:

- a) Formular una queixa i demanar l'assistència i el suport de la persona de referència per resoldre el problema,
- b) Presentar una denúncia externa per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social).

La via externa és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi penal, art. 184), cal acudir a la via penal.



Annex 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual: testimonis

En observar que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si sembla que algú de l'entorn proper pateix aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. En aquest apartat es descriuen algunes orientacions pràctiques.

Qualsevol persona que es vegi potencialment assetjada per una conducta d'assetjament sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

- Advertir la persona que crea aquesta situació que el seu comportament és inapropiat
En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament sexual que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació
En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona que l'assetja per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència UPC i demani assistència.

- Informar a la persona de referència UPC
Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, ha d'informar a la persona de referència UPC perquè determini com cal procedir.



Annex 4. Document de comunicació i acceptació

| | | | | | | | |
|--|--|---------|------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|--|
| Nom i cognoms | | | | | | | |
| Unitat | | | | | | | |
| Campus | | Edifici | | Planta | | Despatx | |
| Tel. de contacte | | | Vinculació | <input type="checkbox"/> PAS | <input type="checkbox"/> PDI | <input type="checkbox"/> Extern | |
| Nom i cognoms de la/les persona/es implicada/des | | | | | | | |
| Nom i cognoms de possibles testimonis | | | | | | | |
| Descripció dels fets o comportaments que es consideren objecte d'assetjament sexual o per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (indiqueu-ne dates, durada, freqüència dels fets, etc.). | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Accepto i dono el meu consentiment per endegar el procés d'investigació que comportarà la recollida de la màxima informació possible (de caràcter documental i testifical) que permeti aclarir totes les qüestions que siguin necessàries per resoldre el problema.

| | | | |
|------|--|-----------|--|
| Data | | Signatura | |
|------|--|-----------|--|



Annex 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès fora de la UPC

Institut Català de les Dones (ICD)

Línia **900 900 120** d'atenció a les dones en situació de violència

El servei d'atenció permanent de la línia 900 900 120 és gratuït i confidencial i funciona tots els dies de l'any, durant les 24 hores del dia

Centres d'informació i atenció a les dones

Barcelona

Equip d'Atenció a les Dones (EAD)

C/ Garcilaso, 23 -27

Telèfon: 93 243 37 10

Horari: de dilluns a divendres de 9 a 18 hores

Terrassa

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) de Terrassa

Carrer Nou de Sant Pere, 36

08221 Terrassa

Telèfon: 937397408

Correu electrònic: polgenere@terrassa.cat

Sant Cugat

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) de Sant Cugat del Vallès

Avinguda de Gràcia, 50 (Casa Mònaco)

08172 Sant Cugat del Vallès

Telèfon: 935657000

Correu electrònic: donainformacio@santcugat.cat

Vilanova i la Geltrú

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) de Vilanova i la Geltrú

Plaça de la Vila, 8

08800 Vilanova i la Geltrú

Telèfon: 938169002

Correu electrònic: equitat@vilanova.cat

Castelldefels

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) de Castelldefels

Plaça Joan XXIII s/n

08860 Castelldefels

Telèfon: 936364144

Correu electrònic: igualtat@castelldefels.org

Manresa

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) de Manresa

Carrer de la Canal, 6, 1r



08241 Manresa
Telèfon: 938752310
Correu electrònic: siad@ajmanresa.cat

Serveis d'Atenció a Homes (SAH)

És un espai d'informació, assessorament i tractament dirigit a homes que volen canviar la seva manera de relacionar-se, allunyant-se de les conductes violentes

C/ Àlaba, 61, 1r. 08005 Barcelona

Telèfon: 93 320 92 12 / 93 486 47 50

Horari: matí de dilluns, dimecres i divendres de 9 a 14 h / tarda de dilluns a dijous de 15 a 20 h

Comissaries dels Mossos d'Esquadra

Programa de seguretat contra la violència masclista:

<http://www.gencat.cat/mossos/>

Barcelona

C/ de Bolívia, 30-32

Telèfon: 112 / 93 300 22 96

Oficina d'Atenció Ciutadana amb recepció i tramitació

Comissaries de la Policia Local

Denúncies per Internet:

https://www10.gencat.net/jusinte_di/AppJava/jsp/form/idioma.jsp

Barcelona (Guàrdia Urbana)

Carrer de la Guàrdia Urbana 3-5 - Barcelona (Barcelonés)

Telèfon: 93 291 50 92



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Annex. 6. Unitats i Serveis UPC d'assessorament

Persona de referència UPC (cap del SDP de la UPC)

Pilar.batanero@upc.edu

Servei de Prevenció de Riscos Laborals - SPRL

servei.prevencio@upc.edu

Gabinet de Sostenibilitat i d'Igualtat d'Oportunitats - GSIO

oficina.igualtat@upc.edu

Òrgans representació dels treballadors i treballadores