



**UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA**

**FUB**  
FUNDACIÓ  
UNIVERSITÀRIA  
BALMES



FUNDACIÓ  
UNIVERSITÀRIA  
DEL BAGES

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL  
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL DE  
LA FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA BALMES / UNIVERSITAT DE VIC –  
UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA I LA FUNDACIÓ  
UNIVERSITÀRIA DEL BAGES**

**Aprovat pel Consell de Direcció de la UVic en data 27 d'Abril de 2010.**

**Modificació aprovada pel Consell de Govern de la UVic-UCC en data 24 de febrer de 2015**

**Aprovat per la Comissió executiva del Patronat de la FUBalmes en data 26 de febrer de 2015**

**Aprovat pel Comitè de Direcció de la FUBages en data 21 de juliol de 2015**

---

## **INDEX**

### **Introducció**

- 1. Principis i objectius**
- 2. Definicions i tipologies**
- 3. Àmbit de la protecció**
- 4. Obligacions de les persones amb responsabilitat de direcció**
- 5. Obligacions de la Unitat d'Igualtat**
- 6. Drets i obligacions dels membres de la comunitat universitària**
- 7. Recomanacions per a persones que es consideren assetjades**
- 8. Informació, sensibilització i formació**
- 9. Protocol d'actuacions**
- 10. Garanties del procés i terminis**
- 11. Sancions i accions correctives**
- 12. Seguiment del protocol**
- 13. Marc legal**
- 14. Annexos**
  - I. Qüestionari d'estratègies d'assetjament psicològic**
  - II. Model de queixa**

---

## INTRODUCCIÓ

La Fundació Universitària Balmes (en endavant FUBalmes) / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (en endavant UVic-UCC) elabora aquest protocol per fer compliment de la *Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals* i la *Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals* amb l'obligació de protegir la salut i la seguretat de les persones treballadores i amb el compromís de garantir un espai de treball sense assetjament. En la mateixa línia, i segons l'article 4.2 e) de l'*Estatut dels Treballadors* i l'article 4 del *Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, per el qual s'aprova l'Estatut de l'Estudiant Universitari*, la Institució vol protegir el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis i els seus estudiants de qualsevol tipus de discriminació i posar al seu abast els mecanismes necessaris per a la preservació dels seus drets.

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la *Llei d'universitats de Catalunya*) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. La universitat ha de preveure i eradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i alhora garantir una convivència respectuosa entre tothom.

Amb aquest protocol, al qual s'adhereix la Fundació Universitària del Bages (en endavant, FUBages), es vol deixar palès el compromís d'aquestes institucions en l'eradicació de la violència de gènere en l'àmbit universitari i es compromet a emprendre les actuacions necessàries per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual.

## 1. PRINCIPIS I OBJECTIUS

### PRINCIPIS

La FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages consideren l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual una conducta inacceptable que atempta contra els drets i la dignitat de la persona.

Tots els membres de la comunitat universitària de la UVic-UCC tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les

---

quals es relacionen amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages declaren que l'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

En aquest sentit i amb la finalitat d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual es vol dotar a tota la comunitat universitària de la UVic-UCC dels mecanismes de comunicació interns que permetin denunciar, investigar i sancionar, si escau, qualsevol conducta d'aquest tipus. Tanmateix, s'actuarà sempre sota el principi de la prudència i la confidencialitat.

## OBJECTIUS

La Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a tota la comunitat.

La FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages es comprometen a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres amb la finalitat de crear més consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

---

## 2. DEFINICIONS I TIPOLOGIES

### Assetjament sexual:

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.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

#### Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona a qui van adreçades hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals.
- Oferir millors resultats acadèmics a canvi de favors sexuals.

#### No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

#### Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se sol amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

---

## **Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual:**

Situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual 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.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives i/o discriminatòries adreçades a un membre de la comunitat per motiu del seu gènere o per la seva orientació sexual:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, 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, no prendre-se'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.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

## **Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per orientació sexual es poden manifestar en una gran varietat de formes.

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

- L'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) o, en el cas dels estudiants, la parcialitat o falta d'objectivitat en les seves avaluacions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació o els resultats de l'aprenentatge.

---

• **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 insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual pot afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. Es pot produir:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da o d'un professor/a a un estudiant/a (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament o d'un estudiant/a a un professor/a (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a la Universitat, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, professors/res visitants, etc.

### **3. ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ**

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de la FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals, laborals o d'estudi (això inclou viatges, jornades de formació, mobilitat, reunions o actes socials de la Universitat). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

### **4. OBLIGACIONS DE LES PERSONES AMB RESPONSABILITAT DE DIRECCIÓ**

Per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur, la FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages demanen que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- 
1. Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe o de l'orientació sexual d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
    - Tractar tothom amb respecte i educació.
  2. Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, garantint l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix aquest protocol:
    - Observar els indicis d'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació sexual.
    - Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
    - Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
    - Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
    - Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
    - Mantenir la confidencialitat dels casos.

## **5. OBLIGACIONS DE LA UNITAT D'IGUALTAT**

Correspon a la Unitat d'Igualtat contribuir a prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual en tots els àmbits de l'activitat universitària mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de la Universitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

## **6. DRETS I OBLIGACIONS DELS MEMBRES DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA**

Tots els membres de la comunitat universitària de la UVic-UCC, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis i estudiants, tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe ni per raó de la seva orientació sexual.

Més concretament, la persona assetjada té dret a:

- Denunciar-ho
- Ser escoltada i assessorada
- Ser protegida
- Rebre ajuda per afrontar la situació



---

La persona presumptament assetjadora té dret a:

- La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions
- Ser escoltada i rebre un tracte just
- Conèixer el contingut de la queixa
- Rebre ajuda per resoldre la situació

Per altra banda, totes les persones de la FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages tenen l'obligació de prevenir i evitar qualsevol conducte que es pugui considerar assetjament. Més concretament:

- Tractar a tothom amb respecte
- No ignorar cap comportament constitutiu d'assetjament
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

## **7. RECOMANACIONS PER A PERSONES QUE ES CONSIDEREN ASSETJADES**

La FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages volen reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina (companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es) aquí trobaràs 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 està creant aquesta situació que no vols que es repeteixin.
- Documentar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual. Prendre'n nota i registrar-ne 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 presenciado).
- Demanar suport a les Persones de Referència. En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor.

- 
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la mateixa empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

La UVic-UCC disposa d'un grup de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

## **8. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ**

La FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages difondran aquest protocol a tota la comunitat universitària i serà accessible en tot moment.

La FUBalmes / UVic-UCC i la FUBages facilitaran la informació i la formació a tota la comunitat universitària, amb l'objectiu d'afavorir el bon ambient laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.

## **9. PROTOCOL D'ACTUACIONS**

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

### **9.1 Resolució I: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport a les Persones de Referència per resoldre el problema.**

#### **9.1.1 Formulació de queixes:**

La persona que es consideri objecte d'assetjament ha de formular una queixa a una de les Persones de Referència:

- .- Director/a de la Unitat d'Igualtat
- .- Director/a de l'Àrea de RRHH
- .- Síndic/a de greuges
- .- Representant dels treballadors
- .- Agent especialista en Psicologia
- .- Tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals

---

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 o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

#### 9.1.2 Recollida d'informació i acceptació del protocol:

Un cop rebuda la queixa, s'informarà i s'assessorarà sobre el drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

L'acceptació o rebuig del protocol d'actuació serà voluntari i es farà per escrit.

Una vegada acceptat el protocol, es farà una entrevista amb la persona que es considera assetjada sexualment amb l'objectiu d'obtenir una primera aproximació al cas.

#### 9.1.3 Mediació informal:

Després de la informació obtinguda a la primera aproximació, el director/a de la Unitat d'Igualtat recollirà tota la informació que sigui necessària per realitzar una valoració del cas i decidir si la mediació informal és adequada, segons la gravetat del cas, i si és abordable actuar com a mediador/a entre les parts implicades.

#### 9.1.4 Resolució:

Si el cas és abordable, el director/a de la Unitat d'Igualtat intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades.

En el cas que s'arribi a un acord a través de la mediació informal entre les parts, se signarà una acta d'acord on es reflectirà el compromís adoptat per totes elles.

Si els intents de solucionar el problema mitjançant el suport del director/a de la Unitat d'Igualtat han resultat insatisfactoris o si aquest considera que la mediació informal no és adequada o no és abordable actuar com a mediador

---

entre les parts implicades, es procedirà conforme disposa el punt 9.2. Resolució II.

#### 9.1.5 Seguiment:

El director/a de la Unitat d'Igualtat farà el seguiment conforme finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, i vetllarà perquè s'arxivin els informes del que ha succeït.

#### 9.1.6 Termini

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior a 15 dies laborals.

### **9.2 Resolució II. Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta**

En el cas que els intents de solucionar el problema mitjançant el suport de les Persones de Referència no siguin recomanables (per la gravetat de la situació), s'hagin rebutjat, o quan el resultat hagi estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

#### 9.2.1 Presentació d'una denúncia interna:

La denúncia interna s'haurà de presentar necessàriament per escrit i haurà d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis.

La comunicació és presentarà a les Persones de Referència les quals la posaran en coneixement de la direcció i la Unitat d'Igualtat

La direcció i la Unitat d'Igualtat acordaran les persones que assumiran la instrucció, i crearan la Comissió de Resolució.

La comissió haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar a la persona assetjada i a la persona presumptament assetjadora que la investigació es portarà a terme amb l'assessorament de professionals externs.

---

### 9.2.2 Instrucció del procediment:

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

L'elaboració d'aquest informe serà encarregat a professionals externs especialistes en psicosociologia, també, si escau, al Servei de Vigilància de la Salut i als professionals que siguin necessaris per arribar a les evidències suficients.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i a quines conclusions ha d'arribat l'investigador/a.

### 9.2.3 Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Prendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

### 9.2.4 Presa de decisions: Resolució.

La Comissió de Resolució haurà d'elaborar un informe escrit en què expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

### 9.2.5 Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

La Comissió de Resolució informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

---

## **10. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS**

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

La durada de tot el procés no serà superior a 15 dies laborables.

## **11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com una infracció disciplinària:

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les sancions que s'aplicaran al col·lectiu de PDI i PAS seran les establertes en l'article 36 del II Conveni col·lectiu de la FUBalmes / UVic-UCC i en l'article 58 del Conveni col·lectiu d'àmbit estatal pels centres d'educació universitària i investigació que regeix la FUBages, segons correspongui. Les sancions que s'aplicaran al col·lectiu dels estudiants seran les establertes en la Normativa dels Drets i Deures dels Estudiants de la UVic-UCC.

Quan l'assetjament sigui produït per una persona vinculada externament d'alguna forma a la Universitat, la Comissió de Resolució prendrà les mesures que cregui convenient.

## **12. SEGUIMENT DEL PROTOCOL**

La Unitat d'Igualtat, en coordinació amb les Persones de Referència, seran les encarregades del seguiment d'aquest protocol per tal d'assegurar-ne l'eficàcia, la funcionalitat i adaptar-lo si es considera necessari.

## **13. MARC LEGAL**

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

---

## 1. Àmbit comunitari:

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 d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a 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.

## 2. Àmbit estatal:

*Constitució Espanyola:*

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

*Estatut dels Treballadors:*

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

*Codi Penal*

- art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

*Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, per el qual s'aprova l'Estatut de l'Estudiant Universitari,*

- Art. 4: No discriminació. Tots els estudiants universitaris, independentment de la seva procedència, tenen el dret a no ser discriminats per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, orientació sexual i identitat de gènere, condició socioeconòmica, idiomàtica o lingüística, o afinitat política i sindical, o per raó d'aparença, sobrepès o obesitat, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'únic requeriment de l'acceptació de les normes democràtiques i de respecte als ciutadans, base constitucional de la societat espanyola.

*Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm/69/2009* que considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i adopció de mesures preventives de violència de gènere en l'àmbit laboral.

*Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats.*

- 
- (...) el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en la que es respectin els drets i llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones (...)

*Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:*

- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que, en tot cas, ambdós tipus d'assetjament es consideraran discriminatoris.
- art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

*Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.*

- art. 4.7: les Universitats inclouran i fomentaran en tots els àmbits acadèmics la formació, docència i investigació en igualtat de gènere i no discriminació de forma transversal.

*Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:*

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir les persones treballadores davant els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

*Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.*

- art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.



---

### 3. Àmbit autonòmic:

#### *Estatut d'Autonomia de Catalunya*

- art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

#### *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*

#### *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, Bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.*

- Article 13. Universitats
  1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.
  2. 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.

#### *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.*

- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

---

## **Annex I. Qüestionari d'estratègies d'assetjament psicològic**

Al 1984 Heinz Leymann, psiquiatra alemany, va publicar el seu primer estudi pilot sobre la violència psicològica en el treball. Uns anys més tard, Leymann va descriure de manera operativa, objectivament demostrable, 45 activitats característiques de *mobbing*. La llista d'aquestes activitats en forma de qüestionari s'anomena LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Conceptualment, Leymann classifica les estratègies d'assetjament psicològic en cinc grans apartats:

- **Limitar la comunicació**

1. L'assetjador no permet a la víctima la possibilitat de comunicar-se.
2. S'interromp contínuament la víctima quan parla.
3. Els companys li impedeixen d'expressar-se.
4. Els companys li criden, li xisclen i la injurien en veu alta.
5. Es produeixen atacs verbals criticant treballs que ha realitzat.
6. Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
7. S'atemoreix la víctima amb trucades telefòniques.
8. Se l'amenaça verbalment.
9. Se l'amenaça per escrit.
10. Es rebutja el contacte amb la víctima (evitant el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
11. Se n'ignora la presència, per exemple dirigint-se exclusivament a tercers (com si no la veiessin o no existís).

- **Limitar el contacte social**

12. No es parla mai amb la víctima.
13. No se li deixa que se'ns dirigeixi.
14. Se li assigna un lloc de treball que l'aïlla dels seus companys.
15. Es prohibeix als seus companys de parlar amb aquesta persona.
16. Es nega la presència física de la víctima.

- **Desprestigiar la persona davant els companys**

17. Es maleeix o es calumnia la víctima.
18. L'assetjador fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
19. Es ridiculitza la víctima.
20. S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
21. S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
22. S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
23. Se n'imita els gestos, la postura, la veu i el tarannà amb vista a ridiculitzar-los.
24. Se n'ataquen les creences polítiques o religioses.
25. Es fa burla de la seva vida privada.
26. Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
27. Se l'obliga a fer un treball humiliant.

- 
28. Es segueix, anota, registra i consigna inequitatívament el treball de la víctima en termes malintencionats.
  29. Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
  30. Se li injuria en termes obscurs o degradants.
  31. Se l'acorralla sexualment amb gestos o proposicions.
- Desacreditar la seva capacitat professional i laboral
32. No s'assigna cap tasca a la víctima.
  33. Se li priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
  34. Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
  35. Se li assignen tasques noves sense parar.
  36. Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
  37. Se l'obliga a executar treballs humiliants.
  38. Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.
- Comprometre la seva salut
39. Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
  40. Se l'amenaça físicament.
  41. S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
  42. Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
  43. Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
  44. S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
  45. S'agredeix sexualment la víctima.

46.

**Annex II. Model de queixa**

**DADES PERSONALS**

**Nom:**

**Cognoms:**

**DNI/Passaport:**

**Correu electrònic:**

**Telèfon de contacte:**

**Adreça:**

**Departament, unitat o servei (PDI, PAS):**

**Ensenyament (Estudiants)**

**DESCRIPCIÓ DELS FETS**

**Nom i càrrec de les persones implicades:**

**Lloc on es produeixen els fets:**

**Data o curs dels fets:**

**Afectació personal:**

Efectes laborals

Efectes acadèmics

Efectes personals

**OBSERVACIONS PERSONALS**

Vic, \_\_\_ de \_\_\_ de 20\_\_

Signatura