

Protocol per a la prevenció, avaluació i intervenció davant l'assetjament a UIC Barcelona

(Acord 459/19-20 aprovat per la Comissió Executiva de la Junta de Govern de UIC Barcelona en la sessió celebrada el 15 de juliol de 2020)

Aquest projecte ha rebut el suport del:



I s'emmarca en les accions dutes a terme dins del PEVG 2020



Índex

Introducció	3
1. Definicions, objecte i àmbit d'aplicació	4
1.1. Àmbit d'aplicació	5
2. Mesures de prevenció davant de l'assetjament	5
2.1. Desenvolupament d'un sistema de gestió de resolució de conflicte	6
3. Procediment d'actuació	6

Introducció

El dret a la **igualtat** és un dels eixos sobre els quals no només gravita qualsevol societat moderna, sinó el concepte mateix de democràcia i estat de dret.

Així doncs, la nostra Constitució el configura des d'una triple perspectiva, com a **valor** superior de l'ordenament jurídic, com un **dret** fonamental, prohibint per això qualsevol tipus de discriminació, i com a **principi** d'actuació dels poders públics.

Tenir dret a la igualtat vol dir que totes les persones poden i han d'exigir un **tracte** igualitari i no discriminatori —ser tractades de la mateixa manera en les mateixes circumstàncies i situacions—, que tenen el dret a ser tractades amb dignitat i **respecte** a la seva intimitat i **integritat física i moral**, a més de tenir la possibilitat de gaudir d'ambients educatius i de treball **lliures de tot tipus de violència i discriminació**, ja sigui sexista, per raons ideològiques, religioses o polítiques, etc.

Aquest mandat, que la Constitució espanyola conté i que obliga a tota la societat, adquireix un nivell superior quan es tracta dels poders públics, les institucions educatives i les administracions públiques, entitats obligades constitucionalment a garantir aquests drets.

Aquest Protocol, per tant, es fonamenta en un **ampli marc normatiu**, i haurà d'aplicar-se en coordinació amb altres accions fetes per la Unitat d'Igualtat (**acord 414/18-19 de 17 de juny de 2019**) entre dones i homes de UIC Barcelona, així com dels futurs plans d'actuació institucional que s'articulin en aquesta matèria amb la comunitat acadèmica i per a la comunitat acadèmica.

El Protocol presenta tres **nivells d'actuació**:

- Prevenició primària: **sensibilització** dirigida a tota la comunitat universitària a fi d'evitar aquestes conductes, així com poder identificar-les i detectar-les.
- Prevenició secundària: **intervenció** sobre els contextos, circumstàncies i factors de risc que faciliten l'aparició de les conductes d'assetjament en els diferents tipus i formes, així com sobre les persones que estiguin afectades per aquests ambients.
- Prevenició terciària: **aplicació** de la **normativa** existent per investigar i **donar resposta** als casos d'assetjament denunciats.

La Universitat disposa d'un protocol de **conflictes interpersonals**, aprovat el **20 de febrer de 2012**, que garanteix la canalització d'aquestes situacions prioritant la mediació i, en els casos de no resolució, deriva el tema a Secretaria General que gestiona l'expedient informatiu o disciplinari que es tracti.

L'àmbit d'aplicació subjectiu d'aquest protocol inclou dones i homes del **personal d'administració i serveis (PAS), personal docent i investigador (PDI) i l'alumnat de UIC Barcelona**, així com

qualsevol persona que, encara que es trobi sota la dependència jurídica de tercers, presti els seus serveis en l'àmbit de UIC Barcelona (sempre que la part denunciada en la controvèrsia sigui membre de la comunitat universitària). Per tant, s'aplica a qualsevol persona que presti en aquesta universitat els seus serveis, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la mateixa. S'aplicarà també al personal afecte a **contractes o subcontractes** o a les empreses de treball temporal i a les persones treballadores autònomes relacionades amb UIC Barcelona per un contracte de prestació d'obra o servei.

Aquest Protocol s'integrarà en el Pla d'Igualtat en coordinació amb el Vicerectorat de Comunitat Universitària i amb Direcció de Persones.

1. Definicions, objecte i àmbit d'aplicació

La Unitat d'Igualtat i la de Riscos Laborals, així com el Síndic, oferiran serveis d'assessorament al personal afectat, dins l'àmbit de les seves funcions en aquesta matèria, així com informació dels procediments que es puguin iniciar a UIC Barcelona. Aquests serveis han d'actuar coordinats amb una visió integral de la dignitat i la salut de les persones, amb l'ideari de la Universitat (enllaç a l'ideari), el Protocol de conflictes interpersonals i el Pla d'Igualtat vigent a UIC Barcelona, així com amb el marc jurídic vigent a l'Estat: La Llei d'igualtat i la Llei de prevenció de riscos laborals. Es tracta per tant de:

- **Garantir el dret** de totes les persones de la comunitat universitària **a un tracte respectuós i digne**, protegint el dret a la intimitat i la llibertat de consciència.
- Afavorir una **actitud proactiva** davant les injustícies i conflictes que generin violència o assetjament sexual o moral, promovent per a això mesures de prevenció, detecció, informació i sensibilització l'objecte de les quals sigui el desenvolupament a tota la comunitat universitària de conductes i relacions saludables.
- **Difondre** i fer arribar a tota la comunitat universitària aquest **Protocol** a través de la Intranet de la Universitat.

En el disseny d'aquest Protocol s'han seguit les **definicions** més freqüents de la **normativa vigent** per a les diferents formes de l'assetjament:

- **Assetjament discriminatori**: tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (art. 28 de la Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social).
- **Assetjament psicològic o moral**: exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o d'unes altres persones que hi actuen des d'una posició de poder (no necessàriament

jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc per a la salut.

- **Assetjament laboral:** fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï qui la pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (Llei Orgànica 5/2010 de 22 de juny de Reforma del Codi Penal).
- Tot **tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat** o assumptió d'altres cures familiars també estarà emparat per l'aplicació d'aquest Protocol quan es donin els requisits definits en l'apartat anterior.
- **Ciberassetjament:** conjunt de comportaments mitjançant els quals una persona, un conjunt de persones o una organització fan servir les TIC (Tecnologies de la Informació i del Coneixement) per fustigar una o més persones.

1.2. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol és aplicable a les conductes que desenvolupin els membres de la comunitat universitària davant d'altres membres d'aquesta o de qualsevol persona que col·labori, en qualsevol forma, amb UIC Barcelona.

Concretament, l'àmbit d'aplicació que té és el següent:

- a) Personal docent i investigador.
- b) Personal d'administració i serveis.
- c) Becaris, personal en formació i personal contractat en projectes de recerca vinculats amb UIC Barcelona, sempre que desenvolupin la seva activitat a UIC Barcelona.
- d) Estudiants.
- e) Qualsevol persona que presti en aquesta universitat els seus serveis, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació que hi té.
- f) Personal afecte a contractes o subcontractes o lloc a disposició per a les empreses de treball temporal i a les persones treballadores autònomes relacionades amb UIC Barcelona per un contracte de prestació d'obra o servei.

2. Mesures de prevenció davant de l'assetjament

UIC Barcelona, a través dels diferents òrgans col·legiats i unipersonals, impulsarà actuacions de **prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització** davant de qualsevol tipus d'assetjament amb l'objecte d'erradicar de l'entorn universitari aquest tipus de comportaments. Per a això es plantegen les mesures següents:

- Un **ús adequat de la Intranet i els entorns de comunicació** a la Universitat afavorint un to respectuós en les llistes de correus electrònics i les xarxes socials de la Universitat.
- **Manual d'acollida** de les treballadores i treballadors públics.

- **Jornades de benvinguda** d'estudiants i personal.
- Desenvolupament d'un **sistema de gestió de resolució de conflictes** afavorit per l'aplicació del protocol vigent a la Universitat sobre conflictes interpersonals.

2.1. Desenvolupament d'un sistema de gestió de resolució de conflicte

En l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol se n'impulsarà el coneixement i les vies de resolució **prioritzant la mediació** que durà a terme el síndic de la comunitat universitària, en els casos que s'estimi oportú.

A més a més, s'impulsaran:

- **Codis de bones pràctiques** dirigits a tota la comunitat universitària.
- Documents divulgatius que incloguin d'una manera clara accions preventives, codis de conductes, drets, deures i responsabilitats.
- Iniciatives dels diferents centres, departaments i serveis de UIC Barcelona en matèria de prevenció de l'assetjament i del foment de relacions saludables.
- **Programes formatius** dins dels plans de formació per al PAS i el PDI de la Universitat.
- Formació de l'alumnat en aquestes matèries a través de la coordinació establerta per la Unitat d'Igualtat amb els departaments esmentats anteriorment i les diferents facultats.
- **Realització d'enquestes de clima laboral** en què s'inclogui aquesta qüestió fent referència periòdica d'això en els informes periòdics que amb caràcter general publiqui la Universitat.

3. Procediment d'actuació

Si la mediació no aconsegueix resoldre el conflicte, s'iniciarà el procediment establert per als casos de conflictes interpersonals.

Durant tot el procediment d'actuació en una situació d'assetjament, tant la persona que presenta la **sol·licitud** davant el **síndic de la comunitat universitària**, com la persona presumptament assetjadora, poden ser **acompanyades** per la responsable de la **Unitat d'Igualtat** o un altre acompanyant de la seva elecció.

Un cop rebuda la **sol·licitud d'intervenció**, el **síndic traslladarà la qüestió a la Comissió de Conflictes (directora de RH, responsable de la Unitat de PRL i el síndic universitari)** per al posar-los en coneixement de la qüestió i gestionar-la. Aquesta comissió analitzarà i tractarà els casos seguint el procediment establert en el Protocol de resolució de conflictes interpersonals aprovat el 20 de febrer de 2012.

Se signarà, a l'inici del procediment, un document de **confidencialitat** que afectarà tot el procés. Les parts implicades en una sol·licitud d'intervenció per assetjament rebran informació de com es desenvoluparà el procés.

No s'admetrà a tràmit la sol·licitud d'intervenció per assetjament quan resulti evident que els fets que es manifesten no poden enquadrar-se en la matèria objecte d'aquest Protocol.

En el cas que la situació no sigui assetjament, però pogués ser necessari actuar per millorar el clima laboral, es remetrà el cas a Direcció de Persones de UIC Barcelona perquè hi intervinguin i proporcionin pautes d'actuació i propostes que posin fi a la situació i evitin que torni a produir-se en el futur, en el marc de la prevenció de riscos laborals.

S'establirà, a més a més, una **Comissió de Seguiment** que haurà de vetllar perquè no es produeixin situacions d'hostilitat en l'entorn de treball o d'estudi contra les persones implicades en una sol·licitud d'intervenció per assetjament.

Com a garanties del procediment cal assenyalar les següents:

- **Respecte** i protecció de les persones.
- **Confidencialitat**. Les dades de caràcter personal que es generin en l'aplicació d'aquest Protocol es regiran per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, i altres normatives que resultin d'aplicació.
- **Diligència i celeritat**.
- **Imparcialitat**.
- **Protecció de la dignitat** de les persones afectades.