

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'avaluació i la intervenció davant de qualsevol mena d'assetjament sexual a UIC Barcelona

(Acord N.R. 7/24.25, aprovat pel Patronat de la Universitat Internacional de Catalunya, Fundació Privada amb NIF G-61737409, en la sessió celebrada el 17 de setembre del 2024)

Aquest protocol ha tingut el suport del PEVG 2023



Índex

1. Introducció.....	4
2. Marc legal.....	5
3. Objecte i definicions	6
4. Àmbit d'aplicació.....	10
5. Mesures de prevenció davant l'assetjament	11
6. Comissió d'Intervenció en situacions d'assetjament	12
7. Principis d'actuació.....	13
8. Garanties i drets de les persones afectades	15
9. Mesures de suport i acompanyament	16
Disposicions finals.....	16
ANNEX. Model de denúncia.....	17

1. Introducció

El dret a la igualtat és un dels eixos sobre els quals gravita una societat democràtica moderna, juntament amb els conceptes de democràcia i d'estat de dret.

La Constitució espanyola configura la noció d'igualtat des d'una triple perspectiva: com a valor superior de l'ordenament jurídic; com a dret fonamental, que prohibeix qualsevol mena de discriminació, i com a principi d'actuació dels poders públics.

Tenir dret a la igualtat significa que totes les persones poden exigir un tracte igualitari i no discriminatori (ser tractades de la mateixa manera davant de les mateixes circumstàncies i situacions), i ho han d'exigir; han de ser tractades amb dignitat i respecte a la seva intimitat i integritat física i moral, i han de tenir la possibilitat de gaudir d'ambients educatius i de treball lliures de tota mena de violència i discriminació, tant sexista com per raó ideològica, religiosa, política, etc.

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

Aquest protocol, com a continuador del seu predecessor del 2020, es fonamenta en un ampli marc normatiu i s'haurà d'aplicar en coordinació amb altres accions efectuades per la Unitat d'Igualtat i Inclusió (Acord 414/18-19, de 17 de juny de 2019) de UIC Barcelona, així com dels futurs plans d'actuació institucional que s'articulin en aquesta matèria amb la comunitat universitària i per a aquesta. A més de les actuacions de prevenció, detecció, avaluació i intervenció sobre possibles situacions de desigualtat i/o assetjament que preveu aquest protocol, un aspecte rellevant i complementari és la implementació d'un canal de comunicació a través del qual es pugui informar de les situacions que suposin actituds, comportaments, conductes o actes il·lícits i il·legals d'assetjament. En aquest sentit, seguint les prescripcions legals (Llei 2/2023, de 20 de gener, com a transposició de la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2019), hi ha la implementació, des del 2023 i per a tota la comunitat universitària, del Canal Obert, una via de comunicació, confidencial i, si escau, preservadora de l'anonimat, per tancar el procés en aquesta tasca de prevenció i detecció objecte d'aquest protocol.

El Protocol presenta tres nivells d'actuació preventiva:

- Sensibilització adreçada a tota la comunitat universitària, amb l'objectiu de detectar, identificar i evitar qualsevol mena d'assetjament.

- Intervenció sobre els contextos, les circumstàncies i els factors de risc que faciliten l'aparició de les conductes d'assetjament en els seus diferents tipus i formes, així com sobre les persones a les quals pugui afectar.
- Aplicació de la normativa existent per investigar i donar resposta als casos d'assetjament denunciats a través dels mecanismes establerts.

La Universitat disposa d'un protocol de conflictes interpersonals, aprovat el 2012, que garanteix la canalització d'algunes d'aquestes situacions i que, en aquest cas, prioritza la mediació com a sistema de resolució amistosa de qualsevol possible conflicte. També disposa de les eines necessàries per als casos en què les conductes puguin suposar, com s'ha indicat, actes presumptament il·lícits o il·legals que preveu la normativa d'aplicació, mitjançant el sistema de comunicació i resolució del Canal Obert, tal com assenyala el seu Reglament (<https://www.uic.es/ca/canal-obert?active=web-results>).

L'àmbit d'aplicació subjectiu d'aquest protocol inclou el Personal d'Administració i Serveis (PAS), el Personal Docent i Investigador (PDI) i els estudiants de UIC Barcelona, així com qualsevol persona que, encara que estigui 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 els seus serveis en aquesta universitat, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb aquesta. S'aplicarà també al personal afecte a contractes o subcontractes i/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.

L'al·lusió a qualsevol persona o càrrec que es nomeni en aquest protocol s'entendrà referida a la persona o càrrec implicat, independentment del sexe que es faci servir en la designació.

2. Marc legal

Des del 2020, quan es va aprovar el Protocol vigent, han entrat en vigor una sèrie de normatives legals d'àmbit internacional, estatal i autonòmic, i altres regulacions internes que el complementen. Aquest nou protocol és el resultat d'una revisió i adequació d'aquestes noves normatives.

Internament, són vigents el III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026), aprovat per la Comissió Executiva de la Junta de Govern el gener del 2022, i les Normes de convivència universitària i règim disciplinari d'estudiants, aprovades pel Patronat el maig del 2023. Aquestes regulacions (juntament amb d'altres, com el Codi de conducta de UIC

Barcelona) completen la normativa de UIC Barcelona, que engloba les qüestions relacionades amb la igualtat i la prevenció, detecció, avaluació i intervenció sobre totes les conductes, actuacions, actituds o factors de risc que, de qualsevol manera, afectin aquest tractament igualitari de les persones en tots els àmbits de la comunitat universitària.

Entre les modificacions legislatives estatals més recents destaquen la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008; la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre; la Llei 15/2022, de 2 de juliol; la Llei 4/2023, de 28 de febrer, i la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març. També dona un impuls a les polítiques d'igualtat la Llei 9/2022, del 21 de desembre, que, en l'article 7.3, estableix que els agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació del sector públic han d'incloure en els seus codis ètics l'obligació d'actuar contra l'assetjament sexual, la revictimització i la violència masclista, i establir els mecanismes de protecció de les persones afectades.

En línia amb el que estableix la Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, l'article 4 bis obliga els agents del sistema de recerca del sector públic a disposar de protocols contra l'assetjament, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament. Així mateix, el Reial decret 640/2021, de 27 de juliol, de creació, reconeixement i autorització d'universitats i centres universitaris, i acreditació institucional de centres universitaris, a l'article 10, apartat 4 lletra j, obliga les universitats a incloure, entre la seva normativa interna, una normativa d'igualtat, que consisteix en un pla d'igualtat de dones i homes, així com un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Juntament amb la legislació anterior, s'han tingut en compte la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, i, en l'àmbit autonòmic, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; el Protocol marc, de 22 de novembre de 2022, aprovat pel Govern de la Generalitat (Acord GOV/248/2022), i el Protocol guia d'àmbit universitari del 2023 de la Generalitat de Catalunya.

Aquests canvis normatius han aconsellat la substitució íntegra del protocol d'assetjament del 2020 pel protocol actual, tal com s'indica en les disposicions finals.

3. Objecte i definicions

L'objecte d'aquest protocol és establir els paràmetres d'actuació per a la prevenció, la detecció, l'avaluació i la intervenció davant de possibles situacions de qualsevol mena d'assetjament a UIC Barcelona i, especialment a través d'accions per:

- Garantir el respecte a la dignitat i la igualtat de les persones.

- Transmetre valors cívics i socials.
- Informar, formar i sensibilitzar en matèria d'assetjament.
- Detectar, prevenir i avaluar situacions d'assetjament o amb risc de produir-se assetjament.
- Crear un entorn de respecte i convivència.
- Dur a terme actes d'investigació i informació, a través de la Comissió d'Intervenció, en situacions d'assetjament.
- Atendre les possibles situacions que es produeixin, sens perjudici del mecanisme existent de comunicació en el Canal Obert per a la seva tramitació d'acord amb el seu Reglament.
- Garantir la seguretat i la integritat de les persones afectades.
- Protegir, assistir i atendre les persones afectades davant les conseqüències derivades de l'assetjament i aplicar les mesures preventives i cautelars que escaiguin.
- Garantir la confidencialitat.
- Millorar la resposta i la prevenció.
- Comunicar, si escau, la situació d'assetjament del responsable del Canal Obert.

En qualsevol cas, es tracta de:

- Garantir el dret de totes les persones de la comunitat universitària a un tracte respectuós i digne, protegint el dret a la intimitat, a la llibertat de consciència i a altres drets establerts en el marc legislatiu.
- Afavorir una actitud proactiva davant d'actuacions, conductes, actituds, factors de risc, injustícies o conflictes que generin violència i/o assetjament sexual o moral; promovent per a això mesures de prevenció, detecció, informació i sensibilització l'objecte de les quals sigui el desenvolupament en tota la comunitat universitària de conductes i relacions saludables.

- Difondre i sensibilitzar tota la comunitat universitària sobre l'existència d'aquest protocol i sobre les accions i les mesures que s'estableixen o es puguin establir a través de les diferents vies de comunicació de UIC Barcelona.
- Preservar la igualtat de tota la comunitat universitària, sense que es puguin produir situacions de desigualtat i/o discriminació, d'acord amb el que prescriu la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, que recull la normativa interna de convivència de UIC Barcelona.

Aquest protocol remet a les definicions més freqüents de la normativa vigent per a les diferents formes d'assetjament. Amb caràcter general, s'entén per assetjament tot comportament, tant verbal com físic, mantingut en el temps, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular en un entorn d'indefensió, intimidatori, degradant o ofensiu.

En aquest context, convé assenyalar les característiques de l'assetjament següents:

- Dany físic i/o psicològic, que pot adoptar diferents manifestacions.
- Intenció de denigrar i atemptar contra la dignitat de la persona.
- Reiteració al llarg del temps.
- Situació de desigualtat entre la persona assetjadora i l'assetjada, de manera que aquesta última no es pugui defensar i estigui aïllada.

En exigir-se una reiteració al llarg del temps, queden exclosos del concepte d'assetjament els conflictes interpersonals eventuais que es produeixen en un determinat moment, en els quals no hi ha la finalitat de destruir o denigrar de manera personal, acadèmica o professional alguna de les parts implicades. En aquests casos, es remetrà al Protocol de conflictes interpersonals (2012).

També es poden valorar les situacions d'assetjament des de les perspectives següents:

- Descendent: si es produeix des d'una posició de superioritat (no necessàriament jeràrquica) davant la persona afectada.
- Horitzontal: si es produeix entre persones d'una mateixa categoria o nivell de jerarquia.
- Ascendent: si es produeix des d'una posició d'inferioritat (no necessàriament jeràrquica) davant la persona afectada.

Sense ànim exhaustiu i sens perjudici del que s'ha dit *supra* sobre els conceptes legals, a continuació es recullen algunes definicions d'assetjament:

- Assetjament moral discriminatori: tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, religió o conviccions d'una persona que tingui per objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (Llei orgànica 62/2003, de 30 de desembre).
- Assetjament sexual o per raó de sexe: tot comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març; Llei 5/2008, de 24 d'abril).
- Assetjament psicològic: tota conducta, verbal o escrita, efectuada de manera reiterada i prolongada en el temps que suposi, directament o indirectament, un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil. Aquesta exposició es produeix en el marc d'una relació laboral i suposa un risc per a la salut.
- Assetjament laboral: tota conducta, declaració o sol·licitud que es pugui considerar ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, en el marc de qualsevol activitat laboral que humiliï a qui el pateix, imposant situacions d'ofensa greu a la dignitat.
- Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat: tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també estarà emparat per l'aplicació d'aquest protocol quan hi hagi els requisits que defineixen l'assetjament.
- Ciberassetjament: conjunt de comportaments o formes d'assetjament mitjançant els quals una persona, un conjunt de persones o una organització fan servir les TIC (tecnologies de la informació i del coneixement), les plataformes, les xarxes socials, els webs o els fòrums, el correu electrònic i els sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans anàlegs que afectin la dignitat i els drets de les persones. Entre altres supòsits, es pot considerar ciberassetjament:
 - L'enviament d'imatges o vídeos denigrants, el seguiment mitjançant programari espia, la remissió de virus informàtic o la humiliació a través de videojocs.
 - La suplantació i/o manipulació de la personalitat d'una altra persona a través del seu compte de correu electrònic, intranet o xarxa social, a fi d'enviar o publicar material que la comprometi.

- La difamació o violació de la intimitat utilitzant informació confidencial o secrets que una altra persona ha compartit amb ella per mitjà d'enganys.
 - L'assetjament cibernètic, que consisteix en una conducta repetida de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants, i ciberpersecució. S'inclouen les amenaces de fer mal o la intimidació que provoquen que la persona temi per la seva seguretat.
- Assetjament entre estudiants o *bullying*: maltractament verbal i/o modal continuat i deliberat que un estudiant rep per part d'un altre o altres, els quals es comporten de manera cruel amb ell amb l'objectiu de sotmetre, intimidar, arraconar, excloure, intimidar, amenaçar o obtenir alguna cosa de la persona afectada mitjançant el xantatge, i que atempten contra la seva dignitat i els seus drets fonamentals.
- Qualsevol altra actuació, conducta, actitud o factor de risc que suposi una agressió, física, verbal o psicològica, en el marc del que estableix aquest protocol o la normativa d'aplicació.

4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a les actuacions, conductes, actituds o factors de risc que desenvolupi qualsevol persona de la comunitat universitària davant d'altres persones de la mateixa comunitat o davant de qualsevol persona que col·labori, de qualsevol manera, amb UIC Barcelona.

1. Personal docent i investigador.
2. Personal contractat en projectes de recerca vinculats a UIC Barcelona, sempre que desenvolupin la seva activitat a UIC Barcelona.
3. Alumnat, becaris i becàries i, si escau, Alumni UIC Barcelona.
4. Personal d'administració i serveis.
5. Qualsevol persona que presti els seus serveis en aquesta universitat, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació.
6. Personal afecte a contractes o subcontractes i/o posat a disposició per les empreses de treball temporal i les persones treballadores autònomes relacionades amb UIC Barcelona per un contracte de prestació d'obra o servei.

7. Usuaris i usuàries eventuais de les instal·lacions, dels serveis o de qualsevol esdeveniments, activitats o celebracions que UIC Barcelona pugui utilitzar, prestar o organitzar.

5. Mesures de prevenció davant l'assetjament

Sens perjudici de l'actuació directa d'intervenció davant de situacions efectives d'assetjament, UIC Barcelona, a través de la Unitat d'Igualtat i Inclusió, impulsarà actuacions de prevenció, avaluació, informació, formació, detecció, sensibilització i/o acompanyament davant de qualsevol mena d'assetjament, a fi d'erradicar aquesta mena de comportaments de l'entorn universitari. Per fer-ho, es plantegen les mesures d'informació i sensibilització següents, entre d'altres, que s'estableixen o es poden establir en el futur en funció de la pràctica i de l'experiència:

- Informació sobre el Protocol a la pàgina web de la Universitat.
- Informació en el Manual d'acollida del personal.
- Informació en les Jornades de Benvinguda d'estudiants i personal.
- Informació sobre l'ús adequat de la intranet i els entorns de comunicació a la Universitat, que afavoreixen un to respectuós a les llistes de correus electrònics i les xarxes socials de la Universitat.
- Informació i sensibilització sobre la gestió de resolució de conflictes afavorida per l'aplicació del Protocol sobre conflictes interpersonals vigent a la Universitat.
- Informació del Canal Obert UIC Barcelona per a la comunicació de les infraccions que es coneguin de la normativa general i, especialment, de les actuacions que es prescriuen en aquest protocol.

A més, s'impulsaran accions formatives que afavoreixin la inclusió dels següents:

- Programes formatius dins dels plans de formació per al PAS i el PDI de la Universitat.
- Formació adreçada als estudiants en matèria de prevenció de l'assetjament i del foment de relacions saludables, coordinada per la Unitat d'Igualtat amb els centres, departaments i serveis de UIC Barcelona.
- Disseny de codis de bones pràctiques adreçats a tota la comunitat universitària.

- Elaboració de documents divulgatius que incloguin accions preventives, codis de conductes, drets, deures i responsabilitats.

6. Comissió d'Intervenció en situacions d'assetjament

La Comissió d'Intervenció en situacions d'assetjament és l'òrgan col·legiat amb competències per dur a terme els actes d'investigació necessaris per conèixer a fons els fets denunciats i efectuar les proves necessàries sobre aquests.

Aquesta Comissió estarà integrada per les persones següents:

- El secretari general, que presidirà la Comissió.
- El director de la Unitat d'Igualtat.
- El vicerector de professorat o de recerca, quan la persona denunciada sigui una persona de les que s'indiquen en els números 1 i 2 de l'apartat 4 anterior.
- El vicerector de Comunitat Universitària, quan la persona denunciada sigui una persona de les que s'indiquen en el número 3 de l'apartat 4 anterior.
- El gerent o un director (excepte el director de Persones), quan la persona denunciada sigui una persona de les que s'indiquen en els números del 4 al 7 de l'apartat 4 anterior.

Quan la persona afectada per la denúncia sigui un membre de la Comissió, aquesta actuarà en les seves funcions de manera conjunta amb tots els seus integrants, a excepció del membre concernit.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- Dur a terme l'objectiu i les finalitats d'aquest protocol.
- Investigar els casos en què hi hagi indicis o una denúncia presentada sobre conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament, i elaborar els expedients informatius a partir de l'informe tècnic preliminar elaborat per la Unitat d'Igualtat i Inclusió.
- Decidir, després que s'hagin efectuat les investigacions que siguin necessàries, sobre l'arxivament de la denúncia o sobre la seva elevació a l'òrgan decisor, que és el responsable del Canal Obert de UIC Barcelona.
- Emetre un informe valoratiu de conclusions i una proposta de resolució sobre les conductes denunciades.

- Proposar l'adopció de les mesures cautelars que es considerin convenients per protegir les persones afectades.
- Supervisar el compliment i l'efectivitat de les mesures adoptades.

Aquests actes d'investigació es duran a terme en el termini màxim d'un mes des de la convocatòria de la Comissió. Per dur a terme la seva funció, la Comissió tindrà en compte els criteris següents:

- Es constituirà amb els membres necessaris per al compliment de les seves funcions, a convocatòria del seu president o quan ho sol·licitin, almenys, dos dels seus integrants.
- Podrà tenir l'assessorament de les persones expertes que consideri oportunes.
- S'aplicaran a les persones que formin part de la Comissió les previsions en matèria d'abstenció i recusació que preveu, amb caràcter general, la Llei 40/2015, d'1 d'octubre.
- Per a l'adopció d'acords, serà necessari el vot favorable de la majoria dels membres presents en la reunió. En cas d'empat, la presidència tindrà vot de qualitat. No s'admetran la delegació de vot ni el vot anticipat.
- Les decisions de la Comissió no són susceptibles de recurs.

La Comissió donarà trasllat del seu informe valoratiu de conclusions i de la seva proposta de resolució sobre les conductes denunciades, així com de la resta d'actuacions dutes a terme en el seu procés investigador, a l'òrgan decisor, que serà el responsable del Canal Obert de UIC Barcelona.

7. Principis d'actuació

En aplicació d'aquest protocol, les persones i els òrgans que intervenen en els processos d'investigació han de seguir els principis d'actuació que descriu el *Protocol guia d'àmbit universitari* del 2023 de la Generalitat de Catalunya, entre els quals figuren els següents:

- Protecció a la dignitat i la intimitat de les persones.
- No discriminació de les persones, imparcialitat i tracte igualitari.
- Presumpció d'innocència.
- Confidencialitat.

- Protecció de dades personals segons la normativa d'aplicació.
- Diligència i celeritat.
- Informació i transparència.
- Prohibició de represàlies.
- Restitució de drets.

UIC Barcelona, a través de l'òrgan que correspongui, podrà adoptar les mesures que consideri oportunes, dins de la legalitat vigent, en cas que la situació d'assetjament sigui falsa o s'hagi efectuat de mala fe.

7.2. Procediment davant de situacions d'assetjament

Qualsevol membre de la comunitat universitària que es cregui afectat per una situació d'assetjament o en tingui coneixement podrà comunicar les conductes que recull aquest protocol mitjançant les vies següents:

1. Unitat d'Igualtat i Inclusió, a través del correu electrònic igualtat@uic.es. En aquest cas, la Unitat d'Igualtat i Inclusió no donarà curs a cap comunicació que sigui anònima. Per a una tramitació adequada, en la comunicació a través d'aquest canal, se n'ha d'identificar l'emissor. La Unitat d'Igualtat i Inclusió donarà trasllat de qualsevol comunicació sobre situacions d'assetjament de la Comissió d'Intervenció, per a la seva tramitació corresponent a través del procediment establert.
2. Canal Obert UIC Barcelona, inclosa la possibilitat d'efectuar comunicacions anònimes. El responsable del Canal posarà en coneixement de la Unitat d'Igualtat i Inclusió les comunicacions que facin referència a la finalitat d'aquest protocol.

7.3. Règim disciplinari. Criteris en relació amb les situacions d'assetjament

Els òrgans competents de UIC Barcelona per aplicar mesures disciplinàries i sancionadores davant de situacions declarades d'assetjament han de tenir en compte, en la imposició de les mesures esmentades, el possible impacte sobre la persona afectada, a fi de determinar les mesures i les sancions que es puguin imposar. Per això, es considerarà una gravetat més gran quan:

- Es produeixi una reincidència en la comissió d'actes, conductes o situacions d'assetjament.
- Hi hagi dues persones afectades o més.
- Es demostrin conductes intimidatòries o represàlies.

- La persona declarada agressora tingui poder de decisió sobre la situació laboral de la persona afectada.
- L'assetjament es produeixi durant un procés de selecció o promoció de personal.
- La persona afectada es trobi en qualsevol de les situacions laborals següents: contracte temporal, període de prova, becari en pràctiques, o quan la seva relació amb l'empresa no tingui caràcter laboral.
- La persona afectada pateixi alguna mena de discapacitat física o mental.
- L'estat psicològic o físic de la persona afectada hagi patit alteracions greus, acreditades mèdicament.
- S'exerceixin pressions o coaccions sobre la persona afectada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, a fi d'evitar o entorpir el bon final de la investigació.

8. Garanties i drets de les persones afectades

8.2. Drets de la persona objecte d'assetjament

Qualsevol persona que, d'acord amb aquest protocol, consideri que ha patit assetjament, té dret a:

- Comunicar els fets sense temor de ser objecte d'intimidació o de rebre un tracte injust, discriminatori o desfavorable, ni a patir represàlies o perjudicis per aquest motiu.
- Ser escoltada, informada i assessorada, i rebre un tracte just al llarg de totes les fases del procediment.
- Rebre l'atenció i les mesures d'acompanyament que necessiti.

8.3. Drets de la persona denunciada

Qualsevol persona que, segons aquest protocol, sigui denunciada, té dret al següent:

- Conèixer la naturalesa i el contingut de la denúncia en termes que protegeixin la confidencialitat de la persona informant, per la qual cosa no se n'inclourà ni la

identitat, ni l'àrea o el departament del qual procedeix la denúncia, ni cap altra informació que en pugui facilitar la identificació.

- Gaudir de la presumpció d'innocència i defensa de les acusacions, podent al·legar i acreditar tot el que consideri convenient, d'acord amb les normes i els procediments establerts.
- Ser escoltada i informada, i rebre un tracte just al llarg de totes les fases del procediment.
- Que l'inici i la tramitació d'un procediment d'investigació no suposin cap penalització per a ella.

9. Mesures de suport i acompanyament

Les mesures de suport i acompanyament estan a disposició de totes les persones de la Universitat. La Unitat d'Igualtat informará, assessorará i acompanyará les possibles persones afectades, membres de la comunitat universitària, per una situació d'assetjament. També s'implementaran les mesures preventives i reparatives concretes en cada supòsit.

En aquest sentit, la Unitat d'Igualtat i Inclusió podrà rebre consultes i peticions d'acompanyament per a determinades situacions, d'acord amb el que estableix la Llei 5/2008. La Unitat d'Igualtat i Inclusió podrà derivar a la clínica Support de UIC Barcelona, en la qual es proporcionarà el suport psicològic que es consideri necessari. També es podrà remetre a la xarxa pública o a altres entitats especialitzades en ajuda psicològica i jurídica.

En qualsevol cas, s'estudiaran les mesures que es considerin oportunes en cada cas concret, i també es podran promoure, si es considera necessari, accions de rebuig o declaracions institucionals des d'un enfocament reparador.

Disposicions finals

Primera. Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà que la Comissió Executiva de la Junta de Govern de UIC Barcelona l'aprovi.

Segona. Quan entri en vigor aquest protocol, quedarà derogat el Protocol per a la prevenció, l'avaluació i la intervenció davant de l'assetjament de UIC Barcelona, aprovat per l'acord 459/19-20 de la Comissió Executiva de la Junta de Govern de UIC Barcelona, en la sessió que es va celebrar el 15 de juliol del 2020.

ANNEX. Model de denúncia

PERSONA SOL·LICITANT DE L'INICI DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Altres (indiqueu-ho)

TIPUS D'ASSETJAMENT

<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Per raó de sexe
<input type="checkbox"/>	Altres (indiqueu-ho)

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms
Lloc de treball
Departament

DESCRIPCIÓ DELS FETS

Nom i cognoms de la persona denunciada
Descripció dels fets

POSSIBLES TESTIMONIS

Nom i cognoms

Data
Signatura