



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

**Protocol de prevenció i actuació contra
l'assetjament sexual i/o per raó de sexe,
orientació sexual, identitat de gènere o
expressió de gènere que afectin l'estudiantat
en l'entorn universitari de la UPC**

Acord CG/2020/02/14, d'1 d'abril de 2020, del Consell de Govern, pel qual s'aprova l'actualització del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC

Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat

- Document amb l'informe favorable del la Comissió de Docència i Estudiantat d'11/03/2020

Exposició de motius

El protocol aprovat l'any 2017 preveu al punt 10. Revisió del Protocol (pàgina 23) la revisió de manera regular del protocol i la seva millora quan sigui necessari. :

“Per fer el seguiment del procediment, les persones de referència dels centres de la UPC, el Gabinet d'Innovació i Comunitat, l'Àrea de Serveis Jurídics i el Consell de l'Estudiantat s'han de reunir anualment per:

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

Arrel d'aquesta revisió i de l'experiència en el desplegament del protocol, s'incorporen les següents millores:

- Numerar el document.
- Incorporar Annexos 1, 2 i 3 obviats en el document aprovat l'any 2017. Inclou el document de comunicació i acceptació necessari per endegar el procés d'investigació (Annex 1)
- Adequar el protocol d'assetjament al protocol de suport als membres de la comunitat universitària, víctimes d'agressions susceptibles de constituir delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos als espais de la UPC (CG/2019/07/40), d'11 de desembre de 2019.
- Revisió de llenguatge i expressions emprades en el primer document amb l'objectiu de facilitar la seva comprensió.
- Aclarir alguns dubtes d'interpretació plantejats en l'activació del protocol.

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 Docència i Estudiantat, el Consell de Govern

ACORDA

Aprovar el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afecti l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC, previ informe favorable de la Comissió de Docència i Estudiantat d'11 de març de /2020.

Barcelona, 1 d'abril de 2020

Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afecti l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC

1 d'abril de 2020

Índex

1. Introducció.....	5
2. Objectiu.....	6
3. Declaració institucional.....	7
4. Definicions d'assetjament.....	9
5. Àmbit de protecció d'aquest protocol.....	12
6. Responsabilitat i obligacions.....	13
6.1. Obligacions i orientacions.....	13
6.2. La persona de referència.....	13
6.3. Drets i obligacions: l'estudiantat de la UPC.....	14
7. Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i assessorament.....	15
Orientacions pràctiques per a l'estudiantat que considera que pateix una situació d'assetjament.....	15
8. Assessorament i assistència a les persones afectades.....	17
9. Detecció i abordatge. Vies de resolució, protecció i resposta.....	18
9.1. Via interna de resolució i resposta.....	18
9.2. Via externa de resolució.....	22
10. Revisió del Protocol.....	22
11. Disposició final.....	23
Annexos.....	24

1. Introducció

La UPC vol promoure dins l'entorn universitari actuacions per evitar qualsevol tipus d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre l'estudiantat de la UPC, i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per saber com s'han d'abordar. Per donar resposta a aquestes necessitats, la UPC ha elaborat aquest document, que garanteix un entorn segur, digne i igualitari.

El Consell de Govern de la UPC va aprovar l'any 2013 el Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual a la UPC,¹ amb el qual complia la normativa vigent del Pla d'igualtat d'oportunitats de la UPC. Aquest protocol preveu que es revisi perquè la UPC modifiqui, afegixi i/o prevegi noves necessitats que van sorgint en la normativa de prevenció i actuació enfront de qualsevol tipus d'assetjament que es pugui produir dins l'entorn universitari.

L'any 2016, el Protocol es va actualitzar i es va 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.² Aquesta actualització responia a l'aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia i la transfòbia, com també la necessitat de millorar i revisar el protocol existent. L'article 13 d'aquesta llei esmenta que 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.

Més recentment i arran de l'última revisió, s'ha comprovat que era necessari tenir un protocol específic per a l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC, tenint en compte noves modalitats com el ciberassetjament, que en els últims anys estan proliferant i provoquen un augment del nombre d'afectats i les conseqüències que comporta.

¹ Acord núm. 138/2013 del Consell de Govern.

² Acord núm. 30/2016 del Consell de Govern.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest document és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat de la UPC amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes dins l'àmbit de la UPC i, concretament:

- Definir el posicionament de la UPC envers aquest tipus d'assetjament.
- Establir mecanismes de prevenció per construir un entorn respectuós i tolerant.
- Establir un protocol d'actuació davant els casos en què, presumptament, algun estudiant és objecte d'assetjament i que no s'han pogut prevenir, amb les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica.

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

3. Declaració institucional

La UPC vol aconseguir que l'entorn universitari sigui segur i respectuós per a totes les persones.

La UPC declara que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere no es pot permetre ni tolerar sota cap circumstància, que no es pot ignorar i que s'ha de sancionar.

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, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'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 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 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 les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'aprecii 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.

S'haurà d'informar les empreses externes contractades per la UPC, així com les entitats del Grup UPC, les entitats participades per la UPC i les entitats i empreses que estableixen pràctiques de cooperació educativa amb la Universitat de l'existència d'aquest protocol i de les seves conseqüències.

4. Definicions d'assetjament

L'assetjament, en termes genèrics, pot consistir en qualsevol comportament físic, verbal o no verbal no consentit que té una persona o un grup de persones, adreçat a una o diverses persones amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquesta acció, negativa i intencionada, situa la víctima en una posició de la qual difícilment pot sortir-ne per mitjans propis. La continuïtat d'aquestes relacions provoca en les víctimes efectes clarament negatius: disminució de l'autoestima, estats d'ansietat i fins i tot quadres depressius, cosa que en dificulta la integració en l'entorn universitari i el desenvolupament normal dels aprenentatges.

Segons la Llei 11/2014, l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere és qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A títol d'exemple, sense ànim exclouent 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, comentaris sexistes, masclistes..
- Fer bromes sexuals ofensives, sexistes, masclistes.
- Adreçar-se a altres persones d'una forma denigrant o obscena.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona o jutjar-la.
- 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.
- Demanar favors sexuals.
- Utilitzar les xarxes socials per difamar una altra persona, burlar-se'n o dir coses de contingut sexual sobre ella.

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 electrònics de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físics

- Apropar-se físicament de manera excessiva.
- Arraconar una persona de forma innecessària o buscar-la deliberadament.
- Tenir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts del cos sense consentiment.

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, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere³ ha estat definit com la situació en la qual es produeix un comportament no volgut per la persona que el rep, relacionat amb el gènere d'una persona, la seva orientació sexual, la seva identitat o expressió de gènere 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 tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una estudiant pel fet de ser dona o a una persona del col·lectiu de l'estudiantat del col·lectiu LGTBI (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu gènere):

- Tenir conductes discriminatòries pel fet de ser dona, o del col·lectiu LGTBI
- Adreçar-se a la persona de manera ofensiva.
- Ridiculitzar-la, menystenir-ne les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual.
- Utilitzar humor sexista i/o discriminatori per al col·lectiu LGTBI
- Menystenir la feina feta.
- 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).
- Cosificació o objectització de la dona.

També es considera assetjament aquell 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 acadèmica.

³ Per simplificar el document, s'entén que en aquest document quan es parla d'*assetjament sexual* es fa referència a totes les diferents formes possibles següents: sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

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, un tracte discriminatori o altres condicions (incorpora el xantatge sexual).
- **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 cal hi hagi insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

L'assetjament sexual mai no és acceptable, tot i que en alguns casos pugui produir-se de forma no intencionada. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

Per aquesta raó, la formació i la informació són fonamentals per ajudar que tothom entengui que actituds i comportaments determinats són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

5. Àmbit de protecció d'aquest protocol

Aquest protocol s'ha d'aplicar sempre que la persona assetjada sigui estudiant de la UPC i inclou tant les persones matriculades a la UPC o entitats del Grup UPC (grau, màster i doctorat) com estudiants de programes d'intercanvi d'altres universitats que facin una estada d'intercanvi a la UPC.

L'assetjament el pot provocar:

- un altre estudiant,
- personal de la UPC (personal docent i investigador i/o personal d'administració i serveis),
- persones sense cap vincle laboral ni funcional amb la UPC però que tinguin una vinculació amb la UPC com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons acadèmiques (personal d'empreses on es realitzen pràctiques acadèmiques, personal d'entitats vinculades de recerca a la UPC, empreses del grup UPC...) i que estigui en contacte amb els estudiants.

L'assetjament pot produir-se en qualsevol moment o lloc en el qual les persones es troben per raons acadèmiques (incloent-hi jornades de formació fora de l'àmbit de la UPC, pràctiques, activitats esportives, culturals o festives organitzades per la Universitat, etc.). L'assetjament no es tolera en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

6. Responsabilitat i obligacions

6.1. Obligacions i orientacions

La UPC té la responsabilitat de garantir el dret de tot l'estudiantat a un entorn acadèmic segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat i la integritat de l'estudiantat de la UPC, i assegurar-ne el respecte dels drets individuals reconeguts segons la normativa vigent.

En concret, la UPC, i especialment els membres del Consell de Direcció i dels equips directius dels centres, tenen les obligacions següents:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix aquest document.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions mitjançant les vies i processos establerts.
- Atendre qualsevol persona que comuniqui una queixa i respondre-hi adequadament, i prendre les mesures que siguin necessàries.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Prendre les mesures preventives necessàries per evitar qualsevol tipus d'assetjament.

6.2. La persona de referència

Els centres de la UPC han de designar una persona o diverses persones amb la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés, que seran els responsables d'igualtat de cada centre. En la mesura de les possibilitats, es donarà l'opció d'escollir el gènere de la persona de referència.

Les seves funcions són:

1. Donar suport a la persona que fa la queixa.
2. Ajudar a identificar si un comportament pot constituir assetjament sexual.
3. Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.
4. Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
5. Informar dels drets i obligacions.
6. Oferir-se per parlar amb la persona presumptament assetjadora en nom de la persona afectada si aquesta així ho sol·licita i no s'activa el protocol (fer el paper d'intermediària).
7. Fer un seguiment del cas objecte de queixa.

Les pàgines web dels centres han d'identificar fàcilment la persona de referència de cada centre i les seves dades de contacte, i mantenir actualitzada aquesta informació.

El personal de referència de cada centre ha de tenir la informació, formació i suport adequats en tot moment.

6.3. Drets i obligacions: l'estudiantat de la UPC

L'estudiantat de la UPC té dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li siguin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

A l'annex 2 s'especifiquen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

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

- Tractar els altres amb respecte: l'estudiantat de la UPC té l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, el PDI i el PAS de la Universitat, els proveïdors o proveïdores i les 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 puguin ser ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar els comportaments que potencialment puguin 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 discriminatoris).
- 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 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.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la UPC assumeix davant l'assetjament entre l'estudiantat, **els diferents òrgans de representació de l'estudiantat** de la UPC poden contribuir a establir les actuacions i les mesures de prevenció que considerin oportunes per evitar qualsevol tipus d'assetjament.

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

Una de les formes d'evitar l'assetjament és promoure dins l'entorn universitari unes relacions de respecte amb totes i cadascuna de les persones amb les quals ens relacionem per motius acadèmics.

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

- Fer accessible i difondre aquest document a tots els membres de la comunitat universitària de la UPC perquè contribueixi a augmentar la consciència sobre aquest tema.
- Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació per tal de millorar l'entorn acadèmic mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequats.
- Dur a terme campanyes informatives que incloguin sessions per explicar, a l'estudiantat, els seus drets i les normes jurídiques que els protegeixen, i el procediment per formular queixes o denúncies.

Orientacions pràctiques per a l'estudiantat que considera que pateix una situació d'assetjament

La UPC vol reiterar que aquestes situacions no es poden tolerar sota cap circumstància i que vol donar suport a l'estudiantat que pugui ser afectat per aquests comportaments.

Si algun estudiant sent que és assetjat pel comportament d'alguna persona dins l'entorn universitari, aquí s'especifiquen algunes orientacions pràctiques per saber com ha d'actuar:

- **Documentar l'assetjament:** prendre'n 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 presenciado).

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

- **Informar-se de** totes les opcions existents a la UPC o les accions legals, considerar-les i valorar-les.

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

- **Demanar suport a la persona de referència**

Cada centre de la UPC designa una persona amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés, que serà la persona de referència, les dades de la qual estaran permanentment actualitzades al web de cada centre. Aquesta persona de referència podrà:

- Ajudar a comunicar-se amb la persona que presumptament està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir-hi una conversa).
- Adreçar-se en nom de la persona afectada a aquesta persona, fer-li saber que el seu comportament és inadequat i inacceptable, i advertir-la de les conseqüències.
- Informar i assessorar les persones afectades sobre els drets i les opcions que tenen, i les accions que es poden emprendre.

8. Assessorament i assistència a les persones afectades

La UPC es compromet a facilitar suport i assistència als estudiants que poden estar patint aquesta situació i als centres en què s'esdevenen aquests casos.

Les unitats i persones que poden assessorar en aquestes qüestions són:

- La persona de referència d'aquest protocol (responsables d'igualtat dels centres de la UPC).
- El Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC) (que posa a disposició de tothom la bústia oficina.igualtat@upc.edu).
- Els òrgans de representació de l'estudiantat de la UPC (Consell d'estudiantat de la UPC consell.estudiantat@upc.edu)
-

Per donar la formació adequada, es podrà comptar amb l'assessorament d'experts i especialistes en la matèria designats per la UPC (per exemple Conexus, una via externa suport psicològic).

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

Per resoldre, protegir i donar resposta davant d'una situació de presumpte assetjament, l'estudiant afectat ha d'informar, considerant i valorant totes les opcions existents (tant en el marc de la UPC com externes), de l'assetjament que pateix.

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

- Acció directa: adreçar-se directament a la persona autora dels fets.
- Utilitzar la **via interna** de protecció i resolució establerta a la UPC: formular una queixa o denúncia que ha d'anar signada i demanar el suport de la Universitat per resoldre aquesta situació.
- Acudir a la **via policial i/o judicial** per a la protecció dels seus drets, la qual cosa comportarà l'activació i l'inici de les actuacions previstes al protocol de suport als membres de la Comunitat Universitària, víctimes d'agressions susceptibles de constituir delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos a les instal·lacions de la UPC.

Totes les vies són compatibles i poden ser simultànies, per bé que, si s'inicien accions penals, la UPC haurà de suspendre la tramitació de qualsevol actuació disciplinària que estigui tramitant pels mateixos fets.

La conveniència que l'estudiant que pateix la situació d'assetjament utilitzi una via o una altra 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.
- La voluntat de l'estudiant que pateix la situació, que, en definitiva, és la persona que ha de prendre aquesta decisió.

9.1. Via interna de resolució i resposta

INICI

Si bé hi pot haver una interacció informal prèvia, la via interna s'inicia a partir d'una sol·licitud de la persona que denuncia l'assetjament adreçada a la **persona de referència de la UPC** del seu centre mitjançant el formulari previst (annex I).

Es garanteix l'absoluta confidencialitat de la sol·licitud, els testimonis i les dades que constitueixen l'expedient.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.

- D'alguna persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas (familiars, estudiants, PDI o PAS de la UPC...).
- Dels representants dels estudiants.

Qualsevol membre de la comunitat universitària que observi que algun estudiant de la UPC pateix conductes d'assetjament sexual en l'àmbit universitari no ho ha d'ignorar. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que pateix aquesta situació que ho posi en coneixement de la persona de referència de la UPC i demani assistència. I, en tot cas, s'ha d'informar la persona de referència de la UPC perquè determini com cal procedir.

Si la sol·licitud no la presenta la persona afectada, cal obtenir-ne el consentiment exprés i que confirmi que l'han informada d'aquest protocol per seguir amb les actuacions que aquest preveu. Si la persona afectada no dona el consentiment i la persona de referència aprecia indicis d'assetjament, ho ha de comunicar al rector o rectora perquè emprengui les accions oportunes.

És important informar-ne tan aviat com sigui 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 actuar immediatament. En tot cas, cal tenir en compte que les faltes disciplinàries i els delictes penals tenen terminis de prescripció, transcorreguts els quals no es pot exigir cap responsabilitat.

INSTRUCCIÓ

Un cop rebuda la sol·licitud, la persona de referència del centre en el qual estudia la persona afectada⁴ contacta amb el Gabinet d'innovació i comunitat, responsable intern en aquesta temàtica, i inicia els tràmits per constituir una comissió investigadora contra l'assetjament (CICA) que estarà formada per:

- La persona de referència del centre, que actuarà com a president o presidenta de la CICA.
- Un/a representant de l'estudiantat, designat pel Consell de l'Estudiantat.
- El/la cap d'estudis de l'ensenyament que cursa l'estudiant.
- Un/a representant del Gabinet jurídic.
- El/la tècnic/a d'igualtat del Gabinet d'innovació i comunitat, que en fa de secretari/ària.

La CICA pot designar un especialista extern en violència de gènere perquè l'assessori.

⁴ En el cas del màster universitari en Ciència i Tecnologia de la Sostenibilitat, el centre de referència és l'Escola Tècnica Superior d'Enginyers de Camins, Canals i Ports de Barcelona (ETSECCPB). En el cas dels estudiants de doctorat, és l'Escola de Doctorat.

S'aplicaran als membres de la CICA les causes d'abstenció i recusació previstes a la legislació vigent.

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

La CICA inicia un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament, per a la qual cosa s'entrevista amb l'estudiant que es considera assetjat i practica les proves necessàries per aclarir els fets denunciats, que en tot cas han d'incloure una entrevista amb la persona presumptament assetjadora i altre personal que tingui informació rellevant del cas.

La CICA pot comptar amb l'assessorament d'un psicòleg o psicòloga extern. La informació que les parts facilitin a aquest professional és confidencial i només es pot lliurar a la CICA o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona o les persones entrevistades.

En el termini màxim de 30 dies (ampliable a 60), la CICA ha d'emetre un informe al rector o rectora en un dels dos sentits següents:

- a) Constata indicis suficients d'assetjament i proposa establir mesures cautelars.
- b) No aprecia indicis d'assetjament i proposa l'arxivament del cas.

L'informe de la CICA al rector o rectora de la UPC ha d'incloure:

- *Actuacions realitzades per la CICA*
- *Resultats de la investigació (descripció dels fets i metodologia emprada).*
- *Recomanació de mesures.*

El resultat de l'informe es trasllada a les parts implicades.

El rector o rectora, a la vista de l'informe de la CICA, pot optar per:

- Incoar una informació reservada, si no s'han pogut determinar amb exactitud els fets i/o eventuais responsables.
- Incoar un expedient disciplinari i/o comunicar els fets al Ministeri Fiscal.
- Arxivar l'expedient.
- Adoptar les mesures provisionals o provisionalíssimes.

GARANTIES DEL PROCEDIMENT 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 intervenen han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat. Tota la

informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament s'han 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 informació de l'evolució de l'anàlisi del cas.
 - Rebre informació de les accions correctores que en resultin.
 - Rebre un tracte just.

- La persona acusada d'assetjament té dret a:
 - Estar informada de la queixa/denúncia.
 - Rebre una còpia de la comunicació escrita feta per la persona que inicia el procediment. Si cal, s'haurà de preservar la identitat de la persona que denuncia.
 - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés, ser escoltada i proposar proves.
 - Rebre informació de l'evolució de l'anàlisi del cas.
 - Rebre un tracte just.

La durada de tot el procediment no hauria de ser superior a 1 mes, ampliable a un mes més en casos excepcionals.

SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Les conductes denunciades com a assetjament poden donar lloc a responsabilitats disciplinàries, d'acord amb la normativa aplicable en cada cas, en funció del col·lectiu a què pertany el presumpte assetjador (estudiantat, PAS o PDI).

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

MESURES PROVISIONALS O PROVISIONALÍSSIMES que es poden proposar:

- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual d'un membre del **PDI** a un estudiant de la UPC, la CICA pot proposar al rector o rectora que adopti mesures cautelars que garanteixin la suspensió de tota o alguna de les activitats docents del membre del PDI. Si es tracta d'un director o directora i/o un tutor o tutora de tesi, TFG o TFM, s'ha de garantir el dret de l'estudiant que se li canviï el director o directora o el tutor o tutora.
- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual d'un membre del **PAS** a un estudiant de la UPC, la CICA pot proposar al rector o rectora que adopti mesures cautelars de trasllat temporal del lloc de treball.

- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual d'un altre **estudiant**, la CICA pot proposar al rector o rectora que adopti la mesura cautelar de suspensió del dret a assistir a les classes, autoritzar el trasllat de grup o centre o qualsevol altre que es consideri pertinent.
- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual de personal d'empreses o institucions que tenen un vincle amb la UPC, l'expedient s'haurà de traslladar al representant legal de l'empresa i s'exigirà el canvi de personal cautelarment fins que es resolgui.
- Si es tracta de personal de l'empresa que té signat un conveni de cooperació educativa, la CICA pot proposar la finalització del conveni, demanar un canvi de tutor o tutora o qualsevol altra mesura que es consideri convenient.
- En funció de les circumstàncies del cas, la CICA pot proposar al rector o rectora que adopti les mesures d'adaptació curricular i de rendiment acadèmic que es considerin convenientes (no aplicar la Normativa de permanència durant un termini, garantir el trasllat gratuït de l'expedient, ajornar els exàmens o pràctiques...).

9.2. Via externa de resolució

Si l'estudiant opta per la via externa de resolució i si s'incoa un procediment policial o judicial, ho pot comunicar al rector o rectora de la UPC, que, a la vista de les circumstàncies del cas, pot acordar l'adopció de les mesures cautelars establertes en l'apartat anterior que escaiguin.

10. Revisió del Protocol

Aquest protocol s'ha de revisar regularment i, si cal, s'ha de millorar.

Per fer el seguiment del procediment, les persones de referència dels centres de la UPC, el Gabinet d'Innovació i Comunitat, l'Àrea de Serveis Jurídics i el Consell de l'Estudiantat s'han de reunir anualment per:

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

11. Disposició final

Es modifica 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 aprovat pel Consell de Govern en data 10 de febrer de 2016 en el sentit següent:

- a) S'exclou del seu àmbit d'aplicació les conductes que afectin estudiants de la UPC, que s'han de tramitar d'acord amb el present protocol.
- b) S'afegeix el nou apartat següent (9.3) al Protocol:

MESURES PROVISIONALS O PROVISIONALÍSSIMES que es poden proposar:

- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual d'un membre del PDI o el **PAS**, la CICA pot proposar al rector o rectora que adopti mesures provisionals o provisionalíssimes de trasllat temporal del lloc de treball mentre duri la tramitació de l'expedient disciplinari.
- Si es constata que hi ha indicis d'assetjament sexual de personal d'empreses o institucions que tenen un vincle amb la UPC, l'expedient s'ha de traslladar al representant legal de l'empresa i s'exigirà el canvi de personal cautelament fins que es resolgui.

Annex 1. Document de comunicació i acceptació

Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC.

Nom i cognoms			
Centre docent			
Tel. de contacte		Correu-e	
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 sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual (indiqueu-ne dates, durada, freqüència dels fets,).			

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 2. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: 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 del col·lectiu de l'estudiantat sent que és assetjada o es sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona amb motiu de la seva activitat a la UPC, 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 i l'assetjament per raó de sexe:** 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 presenciada).

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

- **Demanar suport**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti 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 aviat millor.

La UPC designarà una o diverses persones amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés. 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) Via interna: formular una queixa i demanar l'assistència i el suport de la [persona de referència del centre docent](#) per resoldre el problema.
- b) Presentar una denúncia externa (policial i/o judicial).

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 o d'assetjament per raó de sexe: 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 o d'assetjament per raó de sexe, 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 o l'assetjament per raó de sexe 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 o l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la [persona de referència del centre docent \(responsable d'igualtat\)](#) i que demani assistència.
- Informar a la persona de referència del centre docent ([Responsable d'igualtat del centre docent](#))