

# Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas

(25 de mayo de 2019)

## Índice

### ANTECEDENTES

- I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO
- II. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS
  1. Compromiso institucional
  2. Objetivos del Protocolo
  3. Reconocimiento de la implicación en la aplicación del Protocolo
- III. ÁMBITO DE APLICACIÓN
  1. Ámbito de aplicación subjetivo
  2. Ámbito de aplicación objetivo y locativo
  3. Ámbito de aplicación temporal
- IV. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS
  1. Definición legal de la conducta
  2. Requisitos
  3. Acumulación o intersección de situaciones
  4. Descripción de conductas de acoso y diferencia con otras conductas
  5. Descripción de otras conductas machistas
  6. Guías de aplicación
- V. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN
  1. Procedimientos
  2. Principios y garantías comunes a todos los procedimientos
- VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA E INICIO DE LAS ACTUACIONES
  1. Personas legitimadas para presentar la denuncia
  2. Presentación de la denuncia
  3. Medidas cautelares
  4. Inicio de la tramitación de la denuncia
  5. Fase de investigación de los hechos
  6. Atención personal a la persona denunciante
- VII. PROCEDIMIENTO PARA OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS



VIII. PROCEDIMIENTO PARA CONDUCTAS DE ACOSO

IX. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, Y DE OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS

1. Difusión del Protocolo
2. Inclusión del Protocolo en el Plan de Igualdad
3. Políticas preventivas
4. Medidas específicas
5. Protocolo de compromiso de terceros vinculados a la Universidad de Barcelona
6. Participación de las asociaciones estudiantiles

X. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXOS

- Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable
- Anexo 2. Modelo de denuncia
- Anexo 3. Modelo de consentimiento informado de la persona afectada
- Anexo 4. Informe
- Anexo 5. Modelo de solicitud de medidas cautelares
- Anexo 6. Modelo de constitución de la Comisión Específica
- Anexo 7. Citación
- Anexo 8. Modelo de informe final de la comisión específica
- Anexo 9. Entrevista a denunciantes, denunciados y testigos en caso de acoso
- Anexo 10. Codificación
- Anexo 11. Modelo conceptual para la elaboración de preguntas
- Anexo 12. Diagramas de actuaciones
- Anexo 13. Curso formativo
- Anexo 14. Guías de aplicación

## ANTECEDENTES

Con anterioridad a la elaboración de este protocolo, diversas facultades de la Universidad de Barcelona habían aprobado protocolos propios referentes a las situaciones de acoso. La Universidad dispone de:

- a) El Protocolo para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, aprobado por la Junta de la Facultad de Economía y Empresa con fecha 4 de noviembre de 2011.
- b) El Protocolo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, aprobado por la Junta de la Facultad de Derecho con fecha 16 de noviembre de 2011.
- c) El Protocolo de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género, con fecha 26 de febrero de 2012.
- d) El Protocolo para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, aprobado por la Junta de la Facultad de Biología con fecha 21 de marzo de 2013.

En fecha de 13 de febrero de 2014 el Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona aprobó el Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, que recogía, en gran medida, el contenido de los protocolos mencionados con la intención de extenderlo a toda la Universidad; de este modo, y mediante la derogación de los protocolos de centro que estuvieran vigentes con anterioridad, la Universidad de Barcelona se dotaba de un protocolo único de referencia. Su aplicación a partir de esa fecha ha evidenciado, sin embargo, la pertinencia de que sea actualizado y revisado, tal como estaba previsto en el apartado XIII del citado protocolo, por medio de la incorporación de las mejoras y de las reorientaciones que su aplicación a lo largo de estos años ha permitido identificar como necesarias.

En virtud de estas razones, se dicta esta nueva versión, que es de aplicación a todas las actividades, personas y centros incluidos dentro del ámbito de actuación de la Universidad de Barcelona, y que ha de ser instrumento único y herramienta de referencia en el cumplimiento del mandato del artículo 28.2f de la Ley 17/2015, del 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la prevención y respuesta a las denuncias y reclamaciones que pueda formular cualquier miembro de la comunidad universitaria en relación con situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, así como con otras conductas machistas.

Esta nueva versión pretende dar respuesta a todas las posibles situaciones que pongan de manifiesto conductas machistas en la vida académica y laboral de la Universidad de Barcelona, con la voluntad de construir una sociedad respetuosa con los valores de la igualdad y la diversidad. previniendo y dando solución a situaciones de machismo y de violencia machista en todas sus formas de actuación en el ámbito de nuestra universidad.

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las naciones unidas, como complemento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se afirmó —por primera vez con alcance universal— que todas las formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales, e instó a los estados a que aplicaran todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra la mujer.

La normativa reguladora de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional, estatal y catalán prohíben las conductas contrarias a la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En este sentido, la Constitución española (CE) obliga a los poderes públicos a trascender la mera igualdad formal promoviendo las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva (artículos 14 y 9.2 de la CE).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, fue la primera norma que previó un sistema integral de tutela contra las víctimas de violencia de género: implantó una serie de medidas legislativas de naturaleza muy diversa e incluyó medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género.

En el ámbito de Cataluña, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista, amplió el ámbito de protección más allá de la violencia en el seno de las relaciones afectivas, para proteger todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta es la perspectiva que adopta el presente protocolo, por lo cual emplea, asimismo, la nomenclatura propia de la ley catalana, refiriéndose, en consecuencia, a la violencia machista.

En cuanto al acoso sexual, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de estas prácticas (artículo 48.1 y disposición final sexta de la ley orgánica mencionada).

Dentro del ámbito de Cataluña, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dispone que los poderes públicos han de tomar las medidas necesarias y adoptar las estrategias apropiadas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en una sociedad democrática y, en particular, estos poderes públicos deben garantizar que se afronten de manera integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos y discriminatorios (art. 3), y establece que las universidades han de «dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y otras formas de violencia machista» (art. 28.2c), así como «aplicar medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo —máxima expresión de la desigualdad entre sexos— que garanticen esta prevención y que permitan dar una respuesta adecuada a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria» (art. 28.2f).

Las universidades catalanas tienen como objetivo fundamental transmitir los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática (art. 3 de la Ley de Universidades de Cataluña) y

deben ser un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales. La universidad ha de prever y erradicar las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo con el fin de avanzar en la participación plena de las personas que sean miembros de la comunidad universitaria en la actividad académica y, al mismo tiempo, de garantizar una convivencia respetuosa entre todos.

La universidad tiene que preservar los derechos de las personas involucradas en este tipo de situaciones: entre otros, el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, el derecho a la integridad física y moral de las personas, el derecho a la no discriminación por razón de género o por cualquier otra circunstancia personal o social, y el derecho a la intimidad y al honor, regulados por la normativa internacional, la Constitución española, el Estatuto de Autonomía de Cataluña y el Estatuto de la Universidad de Barcelona (véase el anexo 1).

En su estatuto, la Universidad de Barcelona se compromete a garantizar el «respeto a la dignidad de las personas en el desarrollo de sus actividades», asumiendo la defensa de la seguridad y la integridad de las personas en el ejercicio de estas tareas (artículo 4.2). Asimismo, la Universidad de Barcelona vela por que todos los miembros de la comunidad universitaria respeten y se hagan suyos los valores propios de la universidad, que son los de «libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad» (artículo 4.1).

Con este protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual, la Universidad de Barcelona pretende avanzar en su compromiso con la erradicación de la violencia machista en el ámbito universitario. No se tolerarán ni se considerarán justificadas, en ningún caso, las conductas de esta índole.

De esta manera, la Universidad de Barcelona se compromete a emprender una actuación decidida para proteger a las personas afectadas por situaciones de acoso sexual, así como a impulsar tanto la prevención como las vías institucionales de denuncia y reacción. La Universidad pone a disposición de la comunidad universitaria un mecanismo que articula el procedimiento de actuación en el caso de percibir alguna situación de acoso como las que se definen en este protocolo.

Tanto la prevención como la asistencia y el asesoramiento a las personas que hayan sufrido acoso constituyen objetivos centrales en este protocolo, que garantiza una atención rigurosa y confidencial y pone a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante los problemas que planteen.

Además, resulta primordial que la Universidad de Barcelona fomente la vertiente preventiva de este tipo de violencia a través de su labor educativa y de sensibilización por medio de actividades formativas en los valores de la igualdad y de la lucha contra los comportamientos sexistas y de los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal como prevén el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Este protocolo, único para toda la Universidad de Barcelona, ha de servir para prevenir, identificar y dar una respuesta protectora y una propuesta de actuaciones sancionadoras a las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual; también ha de servir para aclarar los modelos de actuación y las competencias de las personas y los órganos implicados cuando se detecten dichas situaciones en la Universidad de Barcelona.

El procedimiento, con una ventanilla y un formulario de denuncia únicos, distingue según el tipo de conducta denunciada, a fin de derivar, por una parte, las situaciones identificables como conductas machistas diferentes del acoso que se solucionan internamente dentro de los centros y comisiones de centro y, por la otra, las conductas de acoso de cuya solución es responsable la Unidad de Igualdad y la comisión designada *ad hoc*.

## II. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS

### 1. Compromiso institucional

La Universidad de Barcelona declara su política de tolerancia cero al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, por lo cual se compromete a:

- a) Declarar formalmente y difundir su rechazo a cualquier tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, en todas sus formas o manifestaciones.
- b) Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a toda la comunidad universitaria.
- c) Denunciar, investigar y sancionar, si procede, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- d) Acompañar y asesorar a las personas que hayan sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Este compromiso es público y se comunica a todos los miembros de la comunidad universitaria.

### 2. Objetivos del Protocolo

La Universidad de Barcelona quiere hacer patente su tolerancia cero respecto a todo tipo de violencia contra las mujeres y de conductas de acoso por razón de sexo, género, identidad de género u orientación sexual de las personas.

El principal objetivo de este protocolo es prevenir, actuar, sancionar y proteger en todo lo relativo a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual que se puedan producir en la Universidad de Barcelona y entre los miembros que forman la comunidad universitaria, o con ocasión de las relaciones interpersonales que se puedan establecer con esta.

Esta finalidad se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Prevenir conductas, reparar el daño y sancionar a los autores de las conductas.
- b) Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros de la Universidad de Barcelona en materia de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- c) Facilitar pautas para identificar las situaciones de acoso y otras conductas machistas cuando se hayan producido, así como para prevenirlas, en cualquier caso.
- d) Organizar y regular un procedimiento ágil de intervención y de acompañamiento para atender y resolver aquellas situaciones que se hayan detectado y no se hayan podido

prevenir, con la máxima celeridad y dentro de unos plazos que eviten que se prolonguen en el tiempo.

Para alcanzar los citados objetivos, se aplicarán las siguientes medidas y garantías:

- a) Garantía de la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.
- b) Aplicación de las medidas adecuadas para proteger a las personas que hayan sufrido acoso y poner fin al acoso, con una adaptación a las necesidades propias de cada caso.
- c) Aplicación o propuesta de las medidas sancionadoras pertinentes.
- d) Garantía de la confidencialidad de las personas afectadas.
- e) Las medidas previstas en el capítulo de políticas preventivas.

### **3. Reconocimiento de la implicación en la aplicación del protocolo**

La Universidad de Barcelona reconoce y facilita, siempre que las necesidades docentes y de servicio lo permitan, y a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado que participe en las actuaciones y actividades previstas en este protocolo.

## **III. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo será de aplicación a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el ámbito universitario o en relación con actividades profesionales o laborales promovidas, organizadas o coordinadas por la Universidad de Barcelona, con las siguientes precisiones:

### **1. Ámbito de aplicación subjetivo**

Este protocolo será aplicable para denunciar, investigar y proponer sanciones en caso de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas que lleve a cabo en el ámbito universitario cualquier miembro de la comunidad universitaria, sea cual sea su vinculación, y en concreto:

- a) El alumnado, tanto de estudios oficiales (grados, másteres y doctorados) como de títulos propios y otros cursos organizados por la Universidad de Barcelona, incluidos los estudiantes de movilidad.
- b) El PDI, incluido el personal investigador en formación.
- c) El PAS de la Universidad de Barcelona o que preste servicios en las instalaciones de la Universidad.

Los citados individuos podrán tener la condición de autores o de sujetos pasivos de las conductas descritas en este protocolo.

Este protocolo también se extiende a los casos de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas, protagonizados por personas sin ningún vínculo con la Universidad de Barcelona pero que realicen actividades o presten servicios en o para ella como entidad, empresa o proveedor vinculado por razones académicas o de

investigación. En estos casos, la Universidad adoptará las medidas oportunas (finalización de convenios de prácticas externas, exigencia de sustitución de personal, etc.).

La Universidad de Barcelona ofrecerá medidas de acompañamiento y protección a cualquier persona afectada por alguna de las situaciones que se describen en este protocolo y que tengan lugar en las instalaciones de la Universidad de Barcelona o con ocasión de actividades organizadas por esta, aunque no forme parte de la comunidad universitaria, de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria.

En el caso de que las situaciones previstas en este protocolo se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria pero fuera del ámbito universitario, se aplicará este protocolo para investigar los hechos y proponer las medidas preventivas que procedan si tiene afectación en la vida universitaria.

## **2. Ámbito de aplicación objetivo y locativo**

Este protocolo será aplicable en los supuestos descritos para cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas que se lleven a cabo dentro de las instalaciones de la Universidad de Barcelona, en cualquiera de sus centros y dependencias, así como en actividades que se realicen fuera de las instalaciones de la Universidad si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de esta y tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral, sea esta del tipo que sea, incluyendo, en el caso del alumnado:

- a) Actividades académicas desarrolladas fuera del horario lectivo o fuera de los centros docentes.
- b) Prácticas curriculares y extracurriculares desarrolladas por los estudiantes concertadas o supervisadas por los centros docentes.
- c) Actividades lúdicas como viajes de fin de carrera, fiestas universitarias o celebraciones de otro tipo vinculadas a la vida universitaria, si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la Universidad.
- d) Actuaciones de grupos artísticos o deportivos en actos organizados por la Universidad.
- e) Novatadas a los alumnos de nuevo acceso, con independencia del lugar en el que acontezcan los hechos.

## **3. Ámbito de aplicación temporal**

Este protocolo será aplicable a toda persona que pueda mantener una relación temporal, permanente o meramente transitoria con la Universidad de Barcelona.

Será igualmente aplicable a situaciones que se hayan producido una vez extinguida la relación de cualesquiera de las personas implicadas con la Universidad de Barcelona, dentro de los márgenes temporales previstos en la legislación general aplicable.



#### IV. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

##### 1. Definición legal de la conducta

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 5 de la Ley Catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista:

- a) Se entiende por *acoso sexual* la conducta verbal o física de carácter sexual no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- b) Se entiende por *acoso por razón de sexo* la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en el sexo o género de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- c) Se entiende por *acoso por razón de identidad sexual* la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en la identidad sexual de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- d) Se entiende por *acoso por razón de orientación sexual* la conducta verbal o física no deseada motivada o basada en la orientación sexual, real o atribuida, de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.

##### 2. Requisitos

Las conductas descritas pueden darse entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos. No es necesario que entre la persona acosadora y la persona acosada exista ninguna relación de poder físico, psicológico o jerárquico para que se pueda apreciar la existencia de una conducta de acoso.

No es necesario que las conductas descritas se reiteren en el tiempo o sean continuadas; se deberán valorar en cada situación las características específicas del caso siguiendo las pautas que se describen en el siguiente apartado del presente protocolo.

Las conductas pueden producirse entre individuos, ser aplicadas por un colectivo o conjunto de individuos contra un individuo, o bien nacer de una situación de acoso ambiental en la cual no pueda destacarse ningún autor individualizado (acoso ambiental), pero sí un resultado hostil o intimidatorio para la persona afectada.

##### 3. Acumulación o intersección de situaciones

La existencia de situaciones combinadas en las que una misma persona sea objeto de conductas de acoso motivadas por varias de las causas previstas en el presente protocolo, o que estén combinadas con situaciones no cubiertas por el presente protocolo, comportará que la persona afectada por la situación denunciada reciba una protección reforzada y una atención específica por parte de todas las unidades y órganos responsables implicados, dada la mayor necesidad de tutela que pueda precisar.

#### 4. Descripción de conductas de acoso y diferencia con otras conductas

A título orientativo, se consideran conductas de acoso sexual:

- a) Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos de carácter sexista o por razón de identidad o de orientación sexual.
- b) Presionar para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales dentro o fuera del entorno universitario.
- c) Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de contenido sexual dirigido a la persona objeto de la conducta.
- d) Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual dirigidos a la persona objeto de atención inapropiada o sobre ella.
- e) Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.
- f) Solicitar favores sexuales.
- g) Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, hacer masajes no consentidos o establecer cualquier tipo de contacto físico no deseado).
- h) Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- i) Forzar relaciones sexuales bajo presión, coacción, intimidación o sumisión química (conducta sancionada penalmente como abuso o agresión sexual).

A título orientativo, se consideran conductas de acoso por razón de sexo o género, identidad u orientación sexual:

- a) Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de carácter ofensivo que se basen en el sexo, identidad sexual u orientación sexual de la persona afectada.
- b) Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales dirigidos a la persona objeto de la conducta o sobre ella.
- c) Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria para crearle un entorno intimidante o molesto.
- d) Hacer comentarios públicos o privados encaminados a vejar, desacreditar o humillar a la persona afectada.
- e) Suplantar la identidad de la persona afectada en entornos digitales para buscar su humillación pública.
- f) Invadir la intimidad de la persona objeto de la conducta con el propósito de incomodarla, así como utilizar públicamente la información obtenida.
- g) Publicar o difundir deliberadamente información personal o confidencial de la persona objeto de la conducta para burlarse de ella o para alterar su imagen pública.
- h) Desacreditar públicamente a la persona objeto de la conducta tanto en relación con sus capacidades y habilidades como con cualquier otro aspecto personal.



- i) Aislar de manera deliberada de su entorno social a la persona afectada y forzar su exclusión de actividades colectivas o comunes.
- j) Cualquier conducta abusiva de naturaleza física o mental que no tenga carácter sexual, como las que se producen en el contexto de novatadas a los alumnos de nuevo acceso.

Combinar diversas de las conductas anteriormente descritas se considerará indicio suficiente de una conducta de acoso.

## 5. Descripción de otras conductas machistas

Otras conductas machistas diferentes del acoso, relacionadas tanto con el sexo y el género como con la falta de respeto a la identidad de género o a la orientación sexual de las personas afectadas, serán igualmente objeto de investigación, atención y solución, dentro de la política preventiva de la Universidad de Barcelona contra discriminaciones basadas en género, sexo, identidad de género u orientación sexual, de acuerdo con la siguiente definición orientativa.

A título orientativo, se consideran conductas machistas a los efectos de este protocolo:

- a) Realizar comentarios públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidos a una persona destinataria en concreto. Se entiende por *comentarios públicos* aquellos que tengan lugar en el contexto de una clase, sesión práctica, jornada, conferencia, defensa pública de trabajos, tribunales, comisiones, materiales docentes, plataformas digitales y otros medios digitales dirigidos a la comunidad universitaria en general o a un grupo en particular (de cualquier dimensión), así como en grupos de trabajo, comisiones u órganos de gobierno y participación de la Universidad de Barcelona.
- b) Publicar imágenes, con difusión dentro de la comunidad universitaria, de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidas a una persona destinataria en concreto, en las mismas condiciones que se han citado en el apartado anterior.
- c) Impedir la expresión de opiniones que signifiquen poner de manifiesto conductas machistas en cualquier centro de la Universidad de Barcelona, de cualquier tipología, ya sean de denuncia, de organización de actividades, jornadas o conferencias, o de otro tipo.
- d) Realizar cualquiera de las conductas descritas anteriormente en el contexto de actividades externas a las que se llevan a cabo en las instalaciones de la Universidad de Barcelona, pero coordinadas con esta como parte del itinerario curricular.
- e) Recomendar bibliografía sexista, machista, homófoba o no respetuosa con los derechos de las personas transgénero, a menos que se haga con fines de investigación o crítica.
- f) Exigir al alumnado uniformidad o vestimenta específica no necesaria para la tipología de las actividades desarrolladas en su actividad académica.
- g) Exigir la realización de actividades académicas de carácter sexista, a la cual el alumnado tendrá derecho a negarse.
- h) Organizar actividades académicas o lúdicas con presencia puramente testimonial de las mujeres, o bien con la ausencia de estas sin una motivación justificada.

- i) Dirigirse de manera sexista, homófoba o transfóbica al alumnado dentro y fuera de clase cuando se trate de una conducta no dirigida a una persona en concreto.
- j) Otras conductas similares, ya sean habituales o esporádicas.

## 6. Guías de aplicación

El presente protocolo se acompañará de diversas guías orientativas y explicativas sobre los conceptos y las actuaciones en él previstas, a fin de proporcionar a todos los agentes implicados ayuda en su aplicación. Asimismo, se proporcionarán modelos de cada uno los informes que implique la correspondiente tramitación, consultables en los anexos de este protocolo.

## V. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

### 1. Procedimientos

El presente protocolo establece dos canales diferenciados de actuación, en función de la tipología de conducta denunciada:

- a) Procedimiento para conductas de acoso.
- b) Procedimiento para otras conductas machistas.

### 2. Principios y garantías comunes a todos los procedimientos

En ambos casos serán de aplicación los siguientes principios y garantías:

- a) **Respeto y protección de la dignidad.** Las actuaciones y diligencias se llevarán a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad, el respeto y la dignidad de todas las personas afectadas. La Universidad de Barcelona ha de adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de todas las personas afectadas.
- b) **Formación para aplicar el protocolo.** Todas las personas que participen en la aplicación del procedimiento deben ser informadas del contenido de este protocolo.
- c) **Confidencialidad.** Todas las consultas o denuncias que se tramiten están protegidas por el principio de confidencialidad para con todas las personas implicadas. Por esta razón:
  - solo las personas competentes para recibir y tramitar las denuncias tendrán acceso completo a la información personal implicada;
  - toda la información relativa a las denuncias que den lugar a la aplicación del protocolo son datos especialmente sensibles y se tratarán de manera que se proteja la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas;
  - se prohíbe difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en tal caso, la información obtenida deberá incorporarse a la instrucción del expediente administrativo iniciado o encargado por la autoridad correspondiente. En cualquier caso, la circulación de estos documentos quedará limitada a estos ámbitos y al círculo de personas estrictamente imprescindible;



- se informará y se advertirá a todas las personas que intervengan en el procedimiento (instructores, miembros de comisiones, testigos, peritos, etc.) de la obligación de mantener la confidencialidad de la existencia del procedimiento y de su actuación en este.
- a) **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución del caso se llevarán a cabo con la profesionalidad y la diligencia debidas y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetándose las garantías. En cualquier caso, el procedimiento previsto en este protocolo no puede exceder el periodo de seis meses.
  - b) **Imparcialidad y contradicción.** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento ha de garantizar una audiencia imparcial a todas las partes involucradas y un tratamiento justo a todas ellas.
  - c) **Protección ante posibles represalias.** La Universidad de Barcelona protegerá a las personas denunciantes ante aquellas represalias que puedan sufrir como consecuencia de su denuncia, así como a los testigos que comparezcan y a todas las personas que participen en una investigación sobre conductas de acoso descritas anteriormente o en la tramitación en cualquier medida durante el procedimiento regulado en el presente protocolo, en los términos previstos en la normativa aplicable.
  - d) **No revictimización.** El principio de no revictimización de las personas que denuncian las conductas cubiertas por este protocolo supone reducir a una sola la declaración de la persona denunciante ante la comisión de igualdad de centro ante la que se deba presentar la denuncia, de modo que se evite haber de repetir la misma declaración ante otros responsables de la tramitación del protocolo, si no es estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso.

## VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA E INICIO DE LAS ACTUACIONES

### 1. Personas legitimadas para presentar la denuncia

La presentación de la denuncia puede provenir:

- a) De la persona o personas afectadas.
- b) De personas con responsabilidades académicas o administrativas en la Universidad de Barcelona, incluidos los miembros de los órganos de representación de la Universidad y representantes unitarios y sindicales de los trabajadores o del alumnado, así como de las personas responsables del Plan de Acción Tutorial o del Servicio de Atención al Estudiante.
- c) De terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de una conducta inapropiada de entre las descritas en el presente protocolo.
- d) En el caso de otras conductas machistas, a las que se refiere el apartado 5 de la parte IV de este protocolo, de asociaciones de estudiantes o sindicatos con representación en la Universidad de Barcelona cuando se trate de conductas que tienen una aplicación general, indeterminada o no personalizada en individuos concretos.

En el supuesto de que la persona afectada no presente directamente la denuncia, se debe incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones de este protocolo. Esta previsión no será aplicable en caso de denuncia colectiva o presentada por una asociación o sindicato con representación en la Universidad de Barcelona, en relación con otras conductas machistas citadas en el apartado 5. En caso de que la persona afectada no preste su consentimiento, se archivará la denuncia y se comunicará a la persona denunciante.

## 2. Presentación de la denuncia

- a) **Lugar de presentación y órganos competentes para recibir la denuncia.** Las denuncias se han de presentar ante la Comisión de Igualdad del centro relacionado o vinculado con los hechos denunciados válidamente constituido, a excepción de los casos que afecten a más de un centro o a toda la Universidad, o de personal no vinculado a un centro; en este caso, la denuncia se deberá presentar ante la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona.

En el caso de que la denuncia se presente ante otra autoridad universitaria, dicha autoridad deberá derivar la denuncia a la Comisión de Igualdad de su facultad o a la Unidad de Igualdad, según corresponda.

De no existir ninguna Comisión de Igualdad en el centro afectado, la denuncia se presentará ante la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona.

- b) **Forma de la denuncia.** La denuncia se puede formular por escrito o verbalmente y se podrá presentar por correo electrónico o en persona. Si se formulase verbalmente ante la persona responsable de la Comisión de Igualdad del centro o la Unidad de Igualdad, según proceda, se extenderá un acta por escrito, que firmarán las personas presentes (véase el modelo de denuncia del anexo 2).

En ambos casos (presentación verbal o por escrito), los datos básicos deben registrarse digitalmente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 5 y 8, en relación con el artículo 11, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El registro y centralización de datos con garantía y seguridad se hará mediante un programa de gestión específico de acceso seguro y restringido a disposición de la Unidad de Igualdad y de las presidencias de las comisiones de igualdad de centro, que únicamente tendrán acceso a sus propios casos.

- c) **Indicios probatorios.** Junto con la denuncia, la persona denunciante aportará los indicios que estén a su alcance, sin que le sea exigible ninguna actuación probatoria. En cualquier caso, la Comisión de Igualdad competente (o, en su caso, la Unidad de igualdad) llevará a cabo las acciones dirigidas a la investigación de los hechos.
- d) En el caso de que la Comisión de Igualdad del centro o la Unidad de Igualdad consideren que el Protocolo no es de aplicación, lo comunicará por escrito a la persona denunciante, que podrá recurrir la decisión ante el rector o rectora. Si se considera que no es un caso previsto en este protocolo, sino un conflicto interpersonal, también se podrá ofrecer el recurso del Gabinete de Mediación.

### 3. Medidas cautelares

- a) Una vez presentada la denuncia, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la persona afectada y en consideración a la protección de sus derechos, el órgano actuante propondrá al rector o rectora la adopción de medidas cautelares.
- b) En el caso de denuncias que afecten a estudiantes, y si la medida cautelar implica cuestiones académicas, se podrá proponer la adopción de la medida cautelar directamente al decano o decana y, en el caso de que dicho órgano la deniegue, se podrá elevar una reclamación al rector o rectora, que resolverá una vez que haya oído al decano o decana y a la Comisión de Igualdad del centro.
- c) Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa o laboral sancionadora, según el colectivo de que se trate, el rector o rectora y el decano o decana correspondientes, dentro de sus competencias, podrán adoptar las medidas adecuadas a fin de garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas, así como el cese de la conducta machista denunciada.
- d) Estas medidas pueden incluir, también, el cambio de unidad, servicio, departamento, grupo, ubicación, actividad o práctica, así como modificaciones en el itinerario curricular o en el horario de las personas involucradas, o cualquier otra que se juzgue pertinente, a petición de la persona denunciante o de la denunciada. En todo caso, el órgano actuante y los órganos responsables de las medidas cautelares podrán considerar otras alternativas adecuadas al caso y al contexto en el cual se hayan de aplicar.
- e) A efectos de solicitar la adopción de medidas cautelares, el órgano actuante remitirá la información básica e imprescindible del caso para tomar la decisión correspondiente a quien corresponda, junto con una propuesta sobre la medida o medidas más adecuadas y su justificación. Asimismo, para su adopción se requerirá la consulta o la coordinación, según sea el colectivo afectado, con la Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente (OSSMA), el Servicio de Atención al Estudiante o la persona responsable de la coordinación del Plan de acción tutorial, y, dentro de estas unidades, con la persona más especializada en género y diversidad.
- f) Las medidas cautelares, que en ningún momento predisponen el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la cual tienen lugar los hechos, y valorando las circunstancias concurrentes y los indicios constatados. Asimismo, la adopción de las medidas cautelares deberá ser respetuosa con el derecho de presunción de inocencia de la persona o personas denunciadas.
- g) Las medidas cautelares tendrán la duración imprescindible para conseguir su finalidad y finalizarán cuando se complete el procedimiento.

### 4. Iniciación de la tramitación de la denuncia

- a) **Traslado a la Unidad de Igualdad.** Una vez recibida la denuncia por la Comisión de Igualdad de un centro, su presidencia deberá informar a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona sobre su contenido.



- b) **Decisión sobre la aplicación del procedimiento adecuado.** En función de la tipología de los hechos que se describan en la denuncia, la presidencia de la Comisión de Igualdad del centro decidirá su tramitación a la Unidad de Igualdad para conductas de acoso, o bien iniciará el procedimiento aplicable para otras conductas machistas descritas en este protocolo.
- c) **Coordinación e intervención de terceros.** Cuando el caso implique a terceros responsables ajenos a la estructura de la propia Universidad de Barcelona, como es el caso de las prácticas externas de estudiantes, la tramitación del caso requerirá la necesaria colaboración de los órganos responsables de las relaciones institucionales de los centros. Cuando esté implicado personal de otras universidades, empresas o instituciones, se deberá informar previamente al Rectorado.
- d) **Otras acciones.** La tramitación del procedimiento no impide en ningún caso que, simultáneamente o *a posteriori*, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.
- e) **Casos dudosos o especialmente complejos.** En caso de duda o de complejidad específica del caso, se podrá derivar directamente a la Unidad de Igualdad para que esta decida sobre la calificación de los hechos. La dirección de la Unidad de Igualdad será la única competente para la resolución de dudas y la calificación de los hechos a los efectos de la aplicación de este protocolo y de cualquier medida que, en relación con las situaciones por él protegidas, se puedan derivar de ella.

## 5. Fase de investigación de los hechos

- a) **Máxima información.** Durante la tramitación del procedimiento, el órgano actuante debe solicitar la máxima información posible a todas las personas implicadas, a fin de poder realizar una primera valoración del caso.
- b) **Rapidez y confidencialidad.** El proceso de recopilación de información ha de desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sensibilidad, así como con respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas. En todo momento, y a fin de evitar la difusión de información confidencial, la participación de la información sobre los hechos analizados nunca se acompañará de los nombres de las personas implicadas.
- c) **Entrevistas.** Se deberá entrevistar a las personas afectadas —la presuntamente responsable del acoso y la presuntamente afectada o afectadas— y a testigos o a otras personas relacionadas, si las hubiera. Para la citación de las personas involucradas, se utilizarán medios de notificación electrónica, que serán obligatorias en el caso de tratarse de miembros de la comunidad universitaria.
- d) **Acompañamiento.** En todo el procedimiento, las personas implicadas pueden ir acompañadas por la persona, profesional o asociación de su elección (incluidos representantes sindicales, legales o de estudiantes), si así lo solicitaran. Todos los intervinientes tendrán la obligación de mantener la confidencialidad sobre la existencia del procedimiento y sobre su actuación en este.
- e) **Obligación de colaborar.** Todas las personas miembros de la comunidad universitaria estarán obligadas a colaborar con la comisión actuante durante todo el proceso de investigación.





- f) **Aplicación de instrumentos estandarizados y validados** en el caso de que se considere necesario.
- g) **Derecho de recusación y de abstención.** La persona o personas investigadas tendrán el derecho de recusar a los instructores del procedimiento de acuerdo con las causas previstas legalmente. También los instructores tendrán el derecho y obligación de abstenerse, por las mismas razones legales, con la consiguiente derivación del caso a otras personas, que se encargarán de la instrucción.
- h) **Derecho de audiencia de los denunciados.** Las personas denunciadas tienen derecho a ser escuchadas en la tramitación del presente protocolo. La tramitación no será válida si no se ofrece este trámite a las personas aludidas, y de su incomparecencia se podrán derivar las conclusiones que, realizado el análisis de los hechos, estime pertinentes el órgano actuante.

## 6. Atención personal a la persona denunciante

- a) La Universidad de Barcelona procurará ofrecer atención psicológica a las personas afectadas o denunciantes que lo requieran. En todo momento, esta atención se coordinará con los recursos disponibles en la Universidad de Barcelona o en el centro de referencia, con el fin de dar el máximo apoyo a las personas denunciantes que lo precisen, considerando las circunstancias de cada caso.
- b) Las personas denunciantes recibirán asesoramiento y consejo por parte de los órganos receptores de la denuncia, con la ayuda de los colaboradores que proceda, en función de las necesidades de las personas denunciantes y las disponibilidades presupuestarias de la Universidad.
- c) La atención a la persona denunciante es compatible con la que se haya de dirigir a la persona o personas denunciadas para corregir su conducta.
- d) Las personas intervinientes deberán ser las que estén más especializadas en perspectiva de género.

## VII. PROCEDIMIENTO PARA OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS

1. **Hechos no constitutivos de acoso.** Se aplicará este procedimiento si los hechos objeto de la denuncia no comportan una situación de acoso, a juicio de la presidencia de la Comisión de Igualdad de centro, pero sí que constituyen otras conductas de carácter sexista, machista, homófobo o transfóbico. En caso de duda, la comisión de Igualdad de centro consultará a la Unidad de Igualdad sobre la calificación de los hechos.
2. **Fase de audiencia.** Una vez que la presidencia (y la secretaría) de la comisión de igualdad reciba la denuncia, dará audiencia a todas las partes implicadas, de manera separada e individualizada, para fijar con claridad los hechos, que trasladará a un informe escrito.
3. **Emisión de informe y traslado.** La presidencia de la Comisión de Igualdad derivará el informe a la autoridad pertinente en función del colectivo de que se trate, con una propuesta de solución o sanción:
  - a) En caso de afectar a estudiantes, al decano o decana.



- b) En caso de afectar al PAS o a proveedores de la Universidad de Barcelona, al gerente o la gerenta.
  - c) En caso de afectar al PDI, al decano o decana.
4. **Elevación de la propuesta.** En el caso de que se proponga la adopción de medidas disciplinarias, el decano o decana, o el gerente o gerenta elevará la propuesta al rector o rectora para la tramitación del correspondiente expediente disciplinario, en el cual se incluirán las actuaciones realizadas por la Comisión de Igualdad del centro o, en su caso, por la Unidad de Igualdad.
5. **Traslado a las partes implicadas.** La Comisión de Igualdad del centro, o la Unidad de Igualdad, si procede, deberán informar a las partes implicadas de la propuesta de resolución adoptada.

### VIII. PROCEDIMIENTO PARA CONDUCTAS DE ACOSO

1. **Tipología de los hechos.** Se aplicará este procedimiento si los hechos objeto de la denuncia son, aparentemente, constitutivos de acoso, a juicio de la presidencia de la Comisión de Igualdad de centro, por aplicación de las definiciones contenidas en el presente protocolo.
2. **Traslado a la Unidad de Igualdad.** En este caso, la presidencia de la Comisión de Igualdad deberá derivar el caso a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, con un informe propio sobre las circunstancias de que tenga conocimiento y la denuncia original.
3. **Constitución de la comisión específica.** Una vez que llegue el caso a la Unidad de Igualdad, esta convocará a la comisión específica para la valoración de los hechos, que estará integrada por la dirección de la Unidad de Igualdad, que la presidirá, y dos personas, con experiencia acreditada en las situaciones analizadas, de entre las siguientes:
- a) la presidencia de la comisión de centro afectado,
  - b) una persona técnica de la OSSMA especializada en riesgos psicosociales y acoso,
  - c) una persona miembro de los órganos de representación del PDI o del PAS,
  - d) una persona jurista designada por la Secretaría General;
  - e) en el caso de que alguna de las personas implicadas sea estudiante, también podrá participar una persona técnica del SAE (Servicio de Atención al Estudiante) o, alternativamente, coordinadora del PAT (Plan de acción tutorial), y una persona designada por los órganos de representación del alumnado.
  - f) La comisión también puede ampliar el número de miembros, cuando el caso lo requiera, con asesores o personas con formación o experiencia en igualdad y acoso, que también podrán ser elegidos de entre los delegados de prevención del Comité de Seguridad y Salud. La Comisión, en cualquiera de las etapas del procedimiento, podrá requerir la participación de una o varias personas expertas, dependiendo de la materia que se trate.
4. **Fase de revisión y ampliación de los hechos.** El proceso de revisión y, en su caso, de ampliación de la información disponible, deberá llevarse a cabo con la máxima rapidez. Esta ampliación puede incluir documentación, entrevistas u otros medios que la Comisión considere pertinentes. En cualquier caso, se tomará declaración a la persona denunciada.

5. **Informe de la Comisión Específica.** La comisión específica emitirá un informe con fijación de los hechos y una propuesta de acciones, que podrán ser tanto de protección como de reparación y de sanción.
6. **Traslado del resultado del informe a las partes afectadas y alegaciones.** Del contenido del informe se dará traslado a las partes implicadas para que puedan hacer las alegaciones que consideren pertinentes.
7. **Informe final con una propuesta de recomendaciones.** Al finalizar la investigación, el órgano actuante emitirá un informe de valoración con las conclusiones y las propuestas que se deriven de ellas, que deberá ser aprobado por mayoría. Los miembros de la comisión que no estén de acuerdo podrán formular su voto particular, que se anejará al informe final. Posteriormente, este informe se remitirá al rector o rectora para que lo resuelva y se enviará una copia al decano o decana y al gerente o gerenta.

El informe ha de ir acompañado de toda la documentación relativa a las actuaciones practicadas, y propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) **Archivo de la denuncia.** La propuesta de archivar el expediente que ha provocado la denuncia ha de estar motivada por alguno de los siguientes supuestos:
    - Desistimiento de la persona denunciante. En todo caso, y de oficio, si se considera que existen indicios de que se ha producido un delito de persecución pública, se trasladarán las actuaciones al rector o rectora para su denuncia al Ministerio Fiscal y se paralizará el procedimiento.
    - Falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
  - b) **Incoación de un expediente disciplinario.** Si del análisis del caso se deduce que se puede haber cometido alguna falta disciplinaria —diferente del acoso— tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
  - c) **Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras.** Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso, el órgano que elabora el informe deberá proponer la incoación de un expediente disciplinario y la adopción de las medidas correspondientes para corregir la situación, si procede.
  - d) **Incoación de las medidas pertinentes de tipo sancionador,** si de las actuaciones se deduce que la denuncia es claramente infundada. En caso de una constatación indudable de que los hechos denunciados son falsos o que nunca se han producido, se llevarán a cabo las acciones dirigidas a la incoación del pertinente expediente disciplinario.
  - e) **Adopción de medidas alternativas no sancionadoras** apropiadas al caso, dirigidas a corregir las actitudes detectadas.
8. **Resolución del rector o rectora.** El rector o la rectora dictarán resolución, que podrá:
    - a) Archivar la denuncia, de acuerdo con la propuesta de la comisión.
    - b) Incoar un expediente disciplinario, de acuerdo con la propuesta de la comisión, y/o adoptar las medidas cautelares y correctoras que considere adecuadas.
    - c) Desestimar la propuesta de la comisión, de forma motivada, y previa consulta a la directora o director de la Unidad de Igualdad.

d) Adoptar las medidas alternativas no sancionadoras propuestas por la comisión.

La resolución del rector será notificada a las personas denunciantes y a las denunciadas y será comunicada al decano o decana del centro y a la directora o director de la Unidad de Igualdad.

9. **Custodia de la documentación.** La documentación y los informes relacionados con la aplicación del Protocolo deberán ser trasladados a los servicios jurídicos para su archivo y para su custodia segura.

## **IX. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, Y DE OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS**

### **IX. 1. Difusión del Protocolo**

Los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Barcelona deben ser informados de la existencia de este protocolo y de su contenido. La difusión se debe realizar mediante documentos divulgativos que faciliten la información y que den a conocer el protocolo y sus principales características, así como a través de sesiones de información y campañas específicas que expliquen el contenido y ayuden en la detección de estas situaciones. Además, ha de figurar en un lugar destacado dentro del Portal de Transparencia de la Universidad de Barcelona, en el resto de las páginas web de la Universidad, de la Unidad de Igualdad y de cada una de sus facultades.

Este protocolo también se debe dar a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y de servicios y a las empresas o entidades en las que el alumnado lleva a cabo prácticas externas, además de a las instituciones a las cuales se vincule o adscriba personal de la Universidad de Barcelona, con la indicación de que se deberá cumplir de manera estricta.

### **IX. 2. Inclusión del Protocolo en el Plan de Igualdad**

El presente protocolo forma parte del Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, junto con el plan de actuación en materia de violencia contra las mujeres, así como por razón de identidad de género y orientación sexual.

### **IX. 3. Políticas preventivas**

1. **Competencia.** La Universidad de Barcelona, a través del Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, u órgano equivalente, y de la Unidad de Igualdad, debe diseñar y aplicar las estrategias necesarias para informar, educar y capacitar al personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y el alumnado en materia de prevención, detección y denuncia de las situaciones de violencia contra las mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.

El diseño de las políticas preventivas contra la violencia machista corresponde a la Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona y su ejecución, a la Unidad de Igualdad, bajo la dirección del Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social o del órgano que lo sustituya en el futuro.

2. **Seguimiento y evaluación.** Del mismo modo, la Universidad de Barcelona ha de realizar el seguimiento y la evaluación que correspondan, con el objetivo no solo de prevenir las



conductas mencionadas, sino también de influir sobre las actitudes y los comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria. Por este motivo, la Universidad ha de llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Elaborar y difundir una guía de recursos universitarios contra la violencia machista que incluya instrumentos orientados a prevenir y detectar de forma precoz situaciones de discriminación o de violencia machista.
- b) Desarrollar campañas informativas dirigidas al PDI, al PAS y al alumnado.
- c) Incluir contenidos específicos destinados a prevenir este tipo de situaciones en los planes de formación del PDI y del PAS.
- d) Elaborar un estudio, con una periodicidad, como mínimo, trienal, sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria.

En este estudio deberán intervenir de manera coordinada la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, el Servicio de Atención al Estudiante (SAE) y la Oficina de Seguridad, Salud y Medio ambiente (OSSMA), que habrán de indagar sobre la posible percepción o conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad, y sobre las medidas formativas y preventivas que se hayan implantado. Se debe garantizar el carácter anónimo de las respuestas.

Los resultados del estudio se consideran indicadores con un doble propósito:

- a) Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
  - b) Disponer de unos datos estadísticos de referencia para poder efectuar un análisis evolutivo de la eficacia de las medidas formativas y preventivas implantadas.
3. **Recursos.** Dentro del desarrollo tanto del Protocolo como del III Plan de Igualdad, se dotará a la Universidad de Barcelona del personal necesario y especializado en materia de violencia machista. Dicho personal deberá ejecutar las actuaciones preventivas y formativas previstas en este protocolo, asesorar y apoyar a las diferentes comisiones de las facultades y centros cuando lo requieran y responsabilizarse de todo el proceso y de la resolución de las denuncias por acoso y de los casos complejos o graves.

#### IX. 4. Medidas específicas

Dentro de la política preventiva y del plan de actuación citado en el apartado anterior, el presente protocolo se acompañará de:

- a) Un **programa formativo** de los cargos académicos y administrativos, así como de las personas responsables en materia de igualdad en los centros docentes, en materia de acoso y de otras conductas machistas y de aplicación del presente protocolo.
- b) Un **plan de acogida** del alumnado al inicio de cada curso, dirigido a los nuevos estudiantes, con la inclusión de la pertinente referencia al protocolo dentro de las sesiones de bienvenida a la universidad realizadas en cada centro docente, al cual se añadirá una guía abreviada sobre el protocolo en la carpeta de matrícula, dentro de la agenda UB que se entrega con el formulario y la carpeta de matrícula. Este plan incluye la correspondiente

referencia a la sesión o jornada de bienvenida que organiza cada centro o área de estudios para la bienvenida de los nuevos alumnos.

- a) Una **guía de identificación de órganos responsables**, de acuerdo con lo que se anexa en presente protocolo, que deberá ser visible en cada centro, tanto de manera física como digital.
- b) Una **guía explicativa de conceptos y gestiones** derivadas de la aplicación del presente protocolo, a disposición de todos los agentes implicados.
- c) Un **programa de colaboración** con las asociaciones de estudiantes en el despliegue de todas las medidas y, en particular, en la creación de puntos lilas en cada actividad que lo requiera, tal como prevé el apartado IX.6.
- d) Un **modelo de compromiso** para terceros implicados en actividades académicas o laborales, según lo dispuesto en el siguiente apartado.
- e) Un **modelo de aceptación del conocimiento** pertinente en la materia para las personas que sean contratadas por primera vez por la Universidad de Barcelona, que se habrá de firmar en el momento de la contratación, ya sea personal docente o personal de gestión, administración y servicios.

#### **IX. 5. Protocolo de compromiso de terceros vinculados a la Universidad de Barcelona**

Con el fin de que el presente protocolo sea respetado y aplicado en actividades que se lleven a cabo fuera de las instalaciones de la Universidad de Barcelona, o por terceros ajenos a esta, en cada convenio de colaboración o de subcontratación de actividades firmado por la Universidad de Barcelona con dichos terceros se deberá incluir un compromiso de respeto al contenido del Protocolo, así como una cláusula de respeto a los derechos protegidos en él.

Con idéntica finalidad, las personas que sean contratadas por primera vez por la Universidad de Barcelona firmarán, en el momento de la contratación, la aceptación de las condiciones que se derivan de este protocolo y de su conocimiento.

#### **IX. 6. Participación de las asociaciones estudiantiles**

Se promoverá la participación de las asociaciones de estudiantes en el desarrollo de las acciones preventivas y de las campañas relativas al presente protocolo y, en particular, se les facilitará la autoorganización de puntos lilas en cada actividad que se lleve a cabo tanto dentro como fuera de las instalaciones de la Universidad de Barcelona. A tal efecto, contarán con la colaboración de los órganos responsables de las instalaciones donde hayan de llevarse a cabo dichas actividades, tanto académicas como lúdicas o deportivas.

Asimismo, este protocolo reconoce su legitimación para la presentación de denuncias relacionadas con conductas machistas de ámbito general, colectivo o sin un destinatario o destinataria específico.

#### **X. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

Una vez aprobado el protocolo, este puede ser objeto de modificaciones con el fin de mejorar su eficacia. Asimismo, se deberá reformar para adaptarlo a la normativa y a las políticas de la

Universidad de Barcelona, cuando sea necesario, y, en todo caso, con una periodicidad mínima de dos años.

Anualmente, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona remitirá un informe al Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, u órgano equivalente, sobre la actividad que se ha llevado a cabo (manteniendo, en todo caso, la confidencialidad de las personas afectadas), en el que se reflejará el volumen y la naturaleza de casos registrados, junto con las medidas adoptadas.

En cualquier caso, la aprobación del III Plan de Igualdad, y de los siguientes, podrá comportar la revisión del protocolo, en la medida en que este quedará integrado en el citado plan.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Las entidades del Grupo UB y los colegios mayores propios de la Universidad de Barcelona para sus colegiales deben aprobar un protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas, que habrá de inspirarse en los principios del presente protocolo.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona podrá prestar asesoramiento a estas entidades para la elaboración del protocolo y para la gestión de los casos.

Con una periodicidad anual, las entidades del Grupo UB y los colegios mayores propios de la UB deberán enviar a la Dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona una memoria de los casos tratados.

La Universidad de Barcelona velará por que sus centros adscritos dispongan de un plan de igualdad y de un protocolo de prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas.

## ANEXOS

### Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable

#### Normativa y declaraciones internacionales y europeas

- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, Comisión Europea COM(2007) 686 final.
- C111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, Estambul, 11 de mayo de 2011.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundición).
- Resolución del Consejo Europeo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, *Diario Oficial de la Unión Europea* C157, de 27 de junio de 1990.

#### Normativa estatal, catalana y de la Universidad de Barcelona

- Constitución española (artículos 14, 15, 18 y 35).
- Decreto de 8 de septiembre de 1954, que regula el régimen de disciplina académica.
- Decreto 246/2003, de 8 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Barcelona (artículos 3, 4 y 7).
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 4, 14, 15, 22 y 24)
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (artículo 19.1).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 14, 93-98).
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista (artículo 5).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 3-4, 95-96, 151-152, 177-184).



- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (artículo 184).
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (artículos 4, 19 y 41).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4, 17, 54-56, 58, 60 y 93-96).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario (artículos 15-19).
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- VI Convenio Colectivo del PAS laboral de las universidades públicas catalanas. Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## Anexo 2. Modelo de denuncia

### DATOS PERSONALES

Nombre:

Apellidos:

DNI/Pasaporte:

NIUB:

Correo electrónico:

Tel. de contacto:

Dirección para las notificaciones:

¿Acepta notificaciones por correo electrónico a la dirección indicada?    sí            no

### VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Personal docente e investigador

Departamento, unidad o servicio:

Dirección del puesto de trabajo:

Personal de administración y servicios

Departamento, unidad o servicio:

Dirección del puesto de trabajo:

Investigador en formación

Doctorado:

Estudiante:

Titulación:



### Anexo 3. Modelo de consentimiento informado de la persona afectada

#### DATOS PERSONALES

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_  
DNI/Pasaporte: \_\_\_\_\_  
NIUB: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Tel. de contacto: \_\_\_\_\_  
Dirección para las de notificaciones: \_\_\_\_\_

OTORGO el consentimiento expreso para la activación del Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas.

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

[firma]

### Anexo 4. Informe

#### Elementos básicos del informe

El informe de conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran las comisiones competentes que han emitido el informe, e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el código numérico correspondiente.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- c) Actuaciones previas llevadas a cabo por las comisiones competentes.
- d) Otras actuaciones: testigos, pruebas, resumen de los hechos principales, etc.
- e) Informe de conclusiones y medidas concretas propuestas.
- f) Identificación de una fecha a corto o medio plazo para supervisar y revisar la implantación de las medidas y verificar la ausencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, de identidad sexual o de orientación sexual.



**Modelo de informe de activación del Protocolo**

A/a \_\_\_\_\_, [director/directora] de la Unidad de Igualdad de la UB

La presidencia de la Comisión de Igualdad de \_\_\_\_\_ incoa el procedimiento previsto en el Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas, aprobado por el Consejo de Gobierno el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_,<sup>1</sup> para tratar la denuncia presentada a esta comisión el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, en virtud de los siguientes

**Antecedentes**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Y, conforme a la siguiente valoración de los hechos y conclusiones,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Concluida la tramitación pertinente por la comisión de la aplicación del Protocolo citado, [el presidente / la presidenta] de la Comisión de Igualdad de la Facultad de \_\_\_\_\_ da traslado [al director / a la directora] de la Unidad de Igualdad de la UB del informe de conclusiones.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_\_\_

[Firma]

[Presidente/Presidenta] de la de Comisión de Igualdad de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

1 Enlace al protocolo: [https://www.ub.edu/portal/documents/1748627/1769073/Protocol assetjament/2e245376-eb37-8e56-1466-ad126ec81ea8](https://www.ub.edu/portal/documents/1748627/1769073/Protocol+assetjament/2e245376-eb37-8e56-1466-ad126ec81ea8).



**Anexo 5. Modelo de solicitud de medidas cautelares**

Como [presidente/presidenta] de la Comisión de Igualdad de \_\_\_\_\_, en virtud de la presentación de una solicitud de activación del Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas, por \_\_\_\_\_ [indicar el cargo, posición o condición de estudiante, sin los nombres de las personas afectadas], y, dadas las circunstancias que concurren una vez entrevistadas las personas implicadas, directa o indirectamente, necesarias para la adopción de las medidas cautelares propuestas,

SOLICITO del órgano al que se dirige las siguientes MEDIDAS CAUTELARES:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por las siguientes razones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La presidencia de la Comisión de Igualdad facilita, en su caso, la identidad de las personas afectadas si resulta imprescindible para adoptar la medida cautelar solicitada.

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

[Firma]

[Al decano / A la decana] de la Facultad de \_\_\_\_\_

[[Al vicedecano / A la vicedecana] de relaciones institucionales [u órgano competente en materia de relaciones con empresas o instituciones donde se realicen prácticas académicas] / [Al jefe / A la jefa] de personal] \_\_\_\_\_



### Anexo 6. Modelo de constitución de la comisión específica

De acuerdo con la aplicación del Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas, aprobado por el Consejo de gobierno el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, [el vicerrector / la vicerrectora]de Igualdad y Acción Social de la Universidad de Barcelona, \_\_\_\_\_, ha resuelto constituir la comisión específica de la Universidad de Barcelona a fin de tratar la queja, con código de referencia \_\_\_\_\_, presentada a la Unidad de Igualdad de la UB en fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Las personas nombradas<sup>2</sup> que integran la comisión son las siguientes:

- \_\_\_\_\_, [director/directora] de la Unidad de Igualdad, como [presidente/presidenta] de la Comisión.
- \_\_\_\_\_, [técnico/técnica] especialista en el ámbito jurídico.
- \_\_\_\_\_, [técnico/técnica] especialista en riesgo ergonómico y psicosocial de la Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente, como especialista en psicología y acoso.

(ejemplo)

Los miembros de la Comisión se comprometen a desarrollar las funciones previstas en el protocolo citado, y darán por finalizado el proceso de investigación por medio de la emisión del informe de valoración correspondiente con las conclusiones y las propuestas que se deriven, el cual se aprobará por la mayoría de los miembros.

Una vez llevadas a cabo las funciones previstas se disuelve la Comisión.

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

[Firma]

---

<sup>2</sup> En caso de que se considere necesario, se puede ampliar el número de miembros bajo criterio de la comisión.



### Anexo 7. Citación

La citación a los denunciados se cursará desde la dirección de correo institucional de la Comisión de igualdad de centro (lo que conlleva crear una si esta todavía no existe). Se puede utilizar este modelo orientativo:

[Destinatario/Destinataria]

La Comisión de Igualdad de \_\_\_\_\_ le cita \_\_\_\_\_ [indicar la fecha o solicitarle su disponibilidad], con relación a una denuncia sobre hechos de carácter machista que le pueden afectar.

Le informamos de que puede asistir acompañado de quien estime oportuno, si así lo desea, y de que en la reunión estarán presentes [el presidente / la presidenta] y [el secretario / la secretaria] de la Comisión.

Se solicita acuse de recibo de esta citación.

[Cargo de quien envía la citación]

[Firma]

[Nombre y apellidos de quien envía la citación]

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



### Anexo 8. Modelo de informe final de la comisión específica

Informe final de valoración de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, de la comisión contra la violencia de género de la Universidad de Barcelona, en relación con la queja formulada por \_\_\_\_\_

#### Antecedentes

---

---

---

---

---

#### Actuaciones realizadas

---

---

---

---

---

#### Hechos constatados por la comisión

---

---

---

---

---

#### Conclusiones

---

---

---

---

---

#### Propuesta

---

---

---

---

---

Finalmente, la Comisión aprueba por unanimidad el contenido de este informe de valoración que eleva [al rector / a la rectora] de la UB, \_\_\_\_\_, para su conocimiento y efectos.



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

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Director/Directora] de la Unidad de Igualdad [Presidente/Presidenta] de la Comisión  
[Rector/Rectora] de la UB

Una vez concluida la instrucción del procedimiento previsto por el Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas, [el presidente / la presidenta] de la Comisión eleva [al rector / a la rectora] de la Universidad de Barcelona el informe de conclusiones en relación con la queja presentada a la Unidad de Igualdad de la UB el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, que ha sido aprobado por [unanimidad/mayoría] de los miembros de la Comisión.

#### **Anexo 9. Entrevista a denunciantes, denunciados y testigos en caso de acoso**

La entrevista a la persona denunciante se puede llevar a cabo utilizando la herramienta validada y estandarizada *Revisión de la Guía de evaluación del testimonio en violencia de género (GAT-VIG-R)* del Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña, disponible en [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/guia\\_avaluacio\\_testimoni\\_violencia\\_genere.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/guia_avaluacio_testimoni_violencia_genere.pdf).

Esta guía únicamente puede ser aplicada por personas con formación acreditada y experiencia específica en su gestión.

En todas las entrevistas se indica a las personas entrevistadas la confidencialidad del contenido de la entrevista, que se documenta por escrito a fin de que se pueda revisar y firmar en el mismo acto. La documentación citada será guardada y custodiada por los Servicios Jurídicos de la UB.

### Anexo 10. Codificación

A los efectos de codificación de la identidad de las personas intervinientes en el procedimiento por acoso, se puede usar la siguiente codificación, que sustituye los nombres reales en todas las comunicaciones internas de administración del Protocolo, e informes previos al informe final que debe ser elevado al rector o rectora:

PERSONA 1 (o P1): denunciante

PERSONA 2 (o P2): denunciado

PERSONA 3 (o P3): testigo 1

PERSONA 4 (o P4): testigo 2, etc.

### Anexo 11. Modelo conceptual para elaborar preguntas

- **Persona** (quién es —identificación—, qué relación tiene con la Universidad, qué antigüedad tiene en la UB, dónde desarrolla o ha desarrollado su actividad).
- **Contexto** (dónde suceden o han sucedido los comportamientos puestos de manifiesto: despacho, aula, salas de reuniones, espacios compartidos, espacios públicos; qué actividad tenía asociada, etc.).
- **Relación** (cuál es la relación actual entre las personas, cómo ha surgido, cómo ha evolucionado y cuáles son las circunstancias actuales).
- **Contenido** (qué características han tenido o tienen las interacciones, y cuál ha sido su recurrencia o frecuencia)
- **Consecuencias** (cómo afecta esta situación a la persona acosada, es decir, en el trabajo, relaciones personales, la salud, imagen profesional, etc.).

## Anexo 12. Diagramas de actuaciones

### Ámbito de aplicación

<p><b>A QUIÉN?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>alumnado</b> (incluidos los de movilidad)</li> <li>■ <b>PDI</b> (incluido personal en formación)</li> <li>■ <b>PAS</b></li> <li>■ personal que <b>preste servicios</b> en instalaciones de la UB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sin vínculo con la UB, pero que presten servicios por razones per académicas o de investigación: UB adoptará las medidas oportunas</li> <li>■ Víctima no es de la UB: medidas de atención según disponibilidades presupuestarias</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Excluidos (D Final): Grup UB y colegios mayores (colegiales): Protocolo propio</li> </ul>		
<p><b>DÓNDE?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Dentro</b> de las instalaciones de la Universidad de Barcelona, en cualquiera de sus centros y dependencias</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Fuera</b> de las instalaciones de esta universidad si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la misma y tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral, sea esta del tipo que sea (en caso de alumnado: listado III.2)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entre miembros de la UB pero fuera de las instalaciones universitarias: aplicación a efectos de investigación de los hechos y prevención</li> </ul>

## Procedimientos

PROCEDIMIENTO	INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (VI)	ÓRGANO ACTUANTE	TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN
PARA SITUACIONES DE ACOSO	<b>Denuncia</b> - Personas legitimadas - Lugar - Forma	UNIDAD DE IGUALDAD Comisión específica	Capítulo VIII
PARA OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS	<b>Recepción de la denuncia</b> - Calificación de los hechos - Coordinación con otros órganos  <b>Medidas cautelares</b>  <b>Investigación de los hechos</b> Atención personalizada	COMISIÓN DE IGUALDAD DE CENTRO	Capítulo VII

### Recepción y tramitación de la denuncia

1) Recepción de la denuncia por la presidencia de la comisión de igualdad



2) Comunicación a la Unidad de Igualtat (para información del contenido)



3) Calificación de los hechos y decisión sobre inicio de tramitación del procedimiento:



- Si considera que son otras conductas machistas: inicia procedimiento VII: investigación de los hechos
- Si considera que es acoso: traslado a la Unidad de Igualdad
- Si es un caso dudoso o especialmente complejo: Unidad de igualdad para que califique los hechos (VI.4.e)
- Si considera que no es de aplicación el protocolo: comunicación por escrito a la persona denunciante ↔ cabe recurso al rector o



rectora (VI.2.d)

#### 4) Coordinación con otros órganos o terceros:



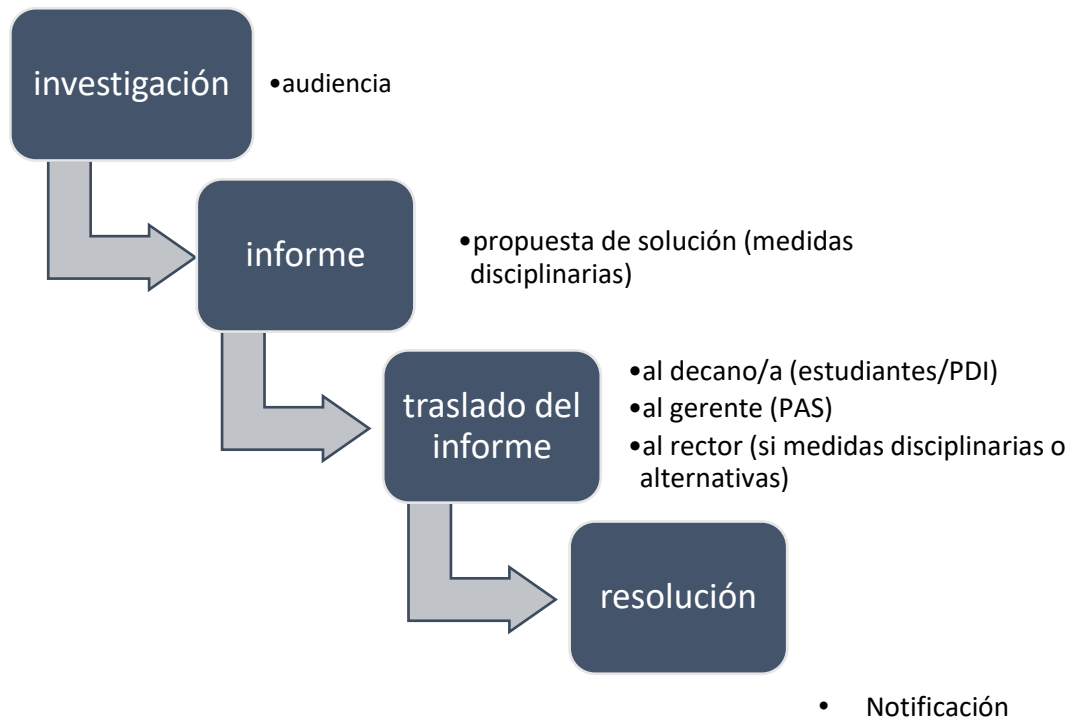
- Si se encuentran implicados terceros responsables ajenos a la UB: colaboración de los órganos competentes en relaciones institucionales o relaciones externas
- Si se encuentra implicado personal de otras universidades, empresas o instituciones: debe informarse previamente al rectorado

#### Investigación de los hechos (Capítulo VI.5)

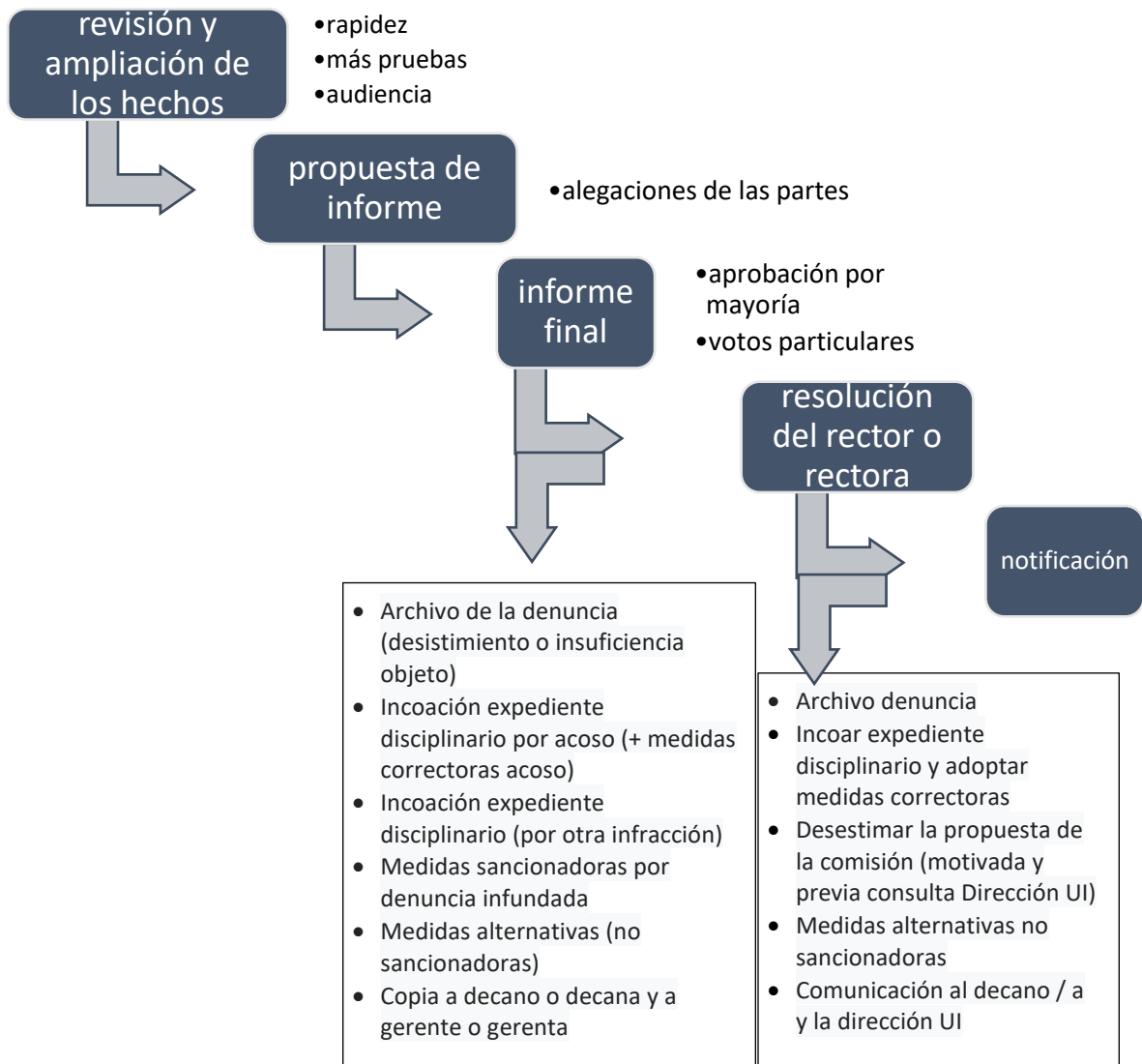
- ♣ Objetivo: máxima información para hacer valoración del caso
- ♣ Máxima rapidez y confidencialidad
- ♣ Derecho de audiencia al denunciado: requisito de validez del procedimiento (!)
- ♣ Realización de entrevistas / comprobación indicios aportados
- ♣ Citación para notificación electrónica (obligatoria en caso de miembros UB)
- ♣ Obligación de colaboración con la comisión de igualdad
- ♣ Posibilidad acompañamiento por asesor
- ♣ Derechos de recusación y abstención



### Finalización procedimiento para otras conductas machistas



## Finalización procedimiento para conductas de acoso



### **Anexo 13. Curso formativo**

#### **Curso sobre la aplicación del Protocolo contra el acoso sexual y otras conductas machistas**

(se omiten los contenidos en esta traducción: véase la versión en catalán)

### **Anexo 14. Guías de aplicación**

*Guía para responsables académicos*

*Guía para responsables de personal laboral*

*Guía para responsables de personal académico*

*Guía para estudiantes*

*Guía para terceros colaboradores*