

Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes

Aprovat en Consell de Govern de 15 de maig de 2019

Índex

ANTECEDENTS

- I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL
- II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS
 1. Compromís institucional
 2. Objectius del Protocol
 3. Reconeixement de la implicació en l'aplicació del Protocol
- III. ÀMBIT D'APLICACIÓ
 1. Àmbit d'aplicació subjectiu
 2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu
 3. Àmbit d'aplicació temporal
- IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES
 1. Definició legal de la conducta
 2. Requisits
 3. Acumulació o intersecció de situacions
 4. Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes
 5. Descripció d'altres conductes masclistes
 6. Guies d'aplicació
- V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ
 1. Procediments
 2. Principis i garanties comunes a tots els procediments
- VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMENT. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS
 1. Persones legitimades per presentar la denúncia
 2. Presentació de la denúncia
 3. Mesures cautelars
 4. Iniciació de la tramitació de la denúncia
 5. Fase d'investigació dels fets
 6. Atenció personal a la persona denunciant
- VII. PROCEDIMENT PER A ALTRES CONDUCTES MASCLISTES
- VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT
- IX. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL, I D'ALTRES CONDUCTES MASCLISTES
 1. Difusió del Protocol
 2. Inclusió del Protocol al Pla d'igualtat
 3. Polítiques preventives



4. Mesures específiques
5. Protocol de compromís de tercers vinculats amb la Universitat de Barcelona
6. Participació de les associacions estudiantils

X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

DISPOSICIÓ FINAL

ANNEXOS

- Annex 1. Recull de la normativa aplicable
- Annex 2. Model de denúncia
- Annex 3. Model de consentiment informat de la persona afectada
- Annex 4. Model d'informe
- Annex 5. Model de sol·licitud de mesures cautelars
- Annex 6. Model de constitució de la Comissió Específica
- Annex 7. Model de citació
- Annex 8. Model d'informe final de la Comissió Específica
- Annex 9. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament
- Annex 10. Codificació
- Annex 11. Model conceptual per elaborar preguntes
- Annex 12. Diagrama d'actuacions
- Annex 13. Curs formatiu
- Annex 14. Guies d'aplicació

ANTECEDENTS

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, diverses facultats de la Universitat de Barcelona havien aprovat protocols propis referents a les situacions d'assetjament. La Universitat disposa de:

- a) El Protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, aprovat per la Junta de la Facultat d'Economia i Empresa, amb data 4 de novembre de 2011.
- b) El Protocol de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, aprovat per la Junta de la Facultat de Dret, amb data 16 de novembre de 2011.
- c) El Protocol de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere, amb data 26 de febrer de 2012.
- d) El Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual, aprovat per la Junta de la Facultat de Biologia, amb data 21 de març de 2013.

En data 13 de febrer de 2014 el Consell de Govern de la Universitat de Barcelona va aprovar el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, que recull en gran mesura el contingut dels protocols esmentats amb la intenció d'estendre'l a tota la Universitat. Amb derogació dels protocols de centre que estiguessin vigents amb anterioritat, la Universitat de Barcelona es dotava així d'un protocol únic de referència. L'aplicació des d'aquesta data ha evidenciat, però, la necessitat d'actualitzar-lo i revisar-lo, tal com estava previst en l'apartat XIII del protocol citat, incorporant-hi les millores i reorientacions motivades per la seva aplicació durant aquests anys.

En virtut d'aquestes raons, se'n dicta aquesta nova versió, que, com que és d'aplicació a totes les activitats, persones i centres inclosos dins l'àmbit d'actuació de la Universitat de Barcelona, esdevé l'instrument únic i eina de referència en el compliment del mandat de l'article 28 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la prevenció i resposta a les denúncies i reclamacions que pugui formular qualsevol membre de la comunitat universitària en relació amb situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual, així com d'altres conductes masclistes.

Aquesta nova versió pretén donar resposta a totes les possibles situacions que posin de manifest conductes masclistes a la vida acadèmica i laboral de la Universitat de Barcelona, amb la voluntat de construir una societat respectuosa amb els valors de la igualtat i la diversitat, prevenint i donant solució a situacions de masclisme i de violència masclista en totes les seves formes d'actuació dins l'àmbit de la nostra universitat.

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

En la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, s'afirma —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i s'insta els estats que apliquin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra la dona.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere,

va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere.

Dins l'àmbit de Catalunya, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va ampliar l'àmbit de protecció més enllà de la violència dins les relacions afectives, per protegir totes les formes de violència envers les dones. Aquesta és la perspectiva que adopta el present protocol, per la qual cosa pren igualment la nomenclatura pròpia de la llei catalana, fent referència, en conseqüència, a la violència masclista.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

Dins l'àmbit de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa que els poders públics han de prendre les mesures que calgui i adoptar les estratègies apropiades per garantir la igualtat de dones i homes en una societat democràtica. En particular, aquests poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris (article 3), establint que les universitats han de «donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista» (article 28.2c), i «aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe —màxima expressió de la desigualtat entre sexes—, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària» (article 28.2f).

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

La universitat ha de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions: entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la Constitució espanyola, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i l'Estatut de la Universitat de Barcelona (vegeu l'annex 1).

En el seu Estatut, la Universitat de Barcelona es compromet a garantir el «respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats», tot assumint la defensa de la seguretat i la integritat de les persones en l'exercici d'aquestes tasques (article 4.2). Igualment, la Universitat de Barcelona vetlla perquè totes les persones membres de la comunitat universitària respectin i facin seus els valors propis de la Universitat, que són els de «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1).

Amb aquest protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual, la Universitat vol avançar en el seu compromís en l'erradicació de la violència masclista en l'àmbit universitari. No es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena.

D'aquesta manera, la Universitat de Barcelona es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual, i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de denúncia i reacció. La Universitat posa a disposició de la comunitat universitària un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les



que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les persones que hagin patit assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegin.

Alhora, resulta primordial que la Universitat de Barcelona fomenti la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la seva tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives en el valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquest protocol, únic per a tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta protectora i proposta d'actuacions sancionadores a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona.

El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia únics, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament cap a una solució interna dins els centres i comissions de centre, i les conductes d'assetjament cap a una solució dins la Unitat d'Igualtat i la comissió designada *ad hoc*.

II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional

La Universitat de Barcelona declara la seva política de tolerància zero a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per la qual cosa es compromet a:

- a) Declarar formalment i difondre el rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les formes o manifestacions.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a tota la comunitat universitària.
- c) Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- d) Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

Aquests compromís és públic i es comunica a tots els membres de la comunitat universitària.

2. Objectius del Protocol

La Universitat de Barcelona vol fer palesa la tolerància zero a tot tipus de violència envers les dones i de conductes d'assetjament basades en el sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual de les persones.

L'objectiu principal d'aquest protocol és prevenir, actuar, sancionar i protegir amb relació a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es puguin produir a la

Universitat de Barcelona i entre els membres que formen la comunitat universitària o en ocasió de les relacions interpersonalmentals que s'hi puguin establir.

Aquesta finalitat es concreta en els objectius específics següents:

- a) Prevenir conductes, reparar el dany i sancionar els autors de les conductes.
- b) Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- c) Facilitar pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masclistes quan s'hagin produït i prevenir-les en tot cas.
- d) Organitzar específicament i regular un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre les situacions que s'hagin detectat i no s'hagin pogut prevenir amb la màxima celeritat i dins de terminis que evitin que no es perllonguin en el temps.

Per aconseguir els objectius citats, s'apliquen les mesures i garanties següents:

- a) Garantia de la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- b) Aplicació de les mesures adients per protegir les persones que hagin patit assetjament i acabar amb l'assetjament, amb adaptació a les necessitats pròpies de cada cas.
- c) Aplicació o proposta de les mesures sancionadores pertinents.
- d) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.
- e) Les mesures previstes al capítol de polítiques preventives.

3. Reconeixement de la implicació en l'aplicació del Protocol

La Universitat de Barcelona reconeix i facilita, sempre que les necessitats docents i de servei ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, la dedicació del PDI, PAS i alumnat que participi en les actuacions i activitats que preveu aquest protocol.

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari o en relació amb activitats professionals o laborals promogudes, organitzades o coordinades per la Universitat de Barcelona, amb les precisions següents:

1. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol és aplicable per denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes que es produeixen en l'àmbit universitari per part de qualsevol membre de la comunitat universitària, sigui quina sigui la seva vinculació, i en concret:

- a) L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials (graus, màsters i doctorats) com de títols propis i altres cursos organitzats per la UB, inclosos els estudiants de mobilitat.
- b) Personal docent i investigador, inclòs el personal investigador en formació.
- c) Personal d'administració i serveis de la Universitat de Barcelona o que presti serveis a les instal·lacions de la UB.

Els individus citats poden tenir la condició tant d'autors com de subjectes passius de les conductes descrites

en aquest protocol.

Aquest protocol s'estén també als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes de persones sense cap vincle amb la Universitat però que duguin a terme activitats o prestin serveis a la Universitat de Barcelona com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons acadèmiques o de recerca. En aquests casos la Universitat ha d'adoptar les mesures oportunes que s'escaiguin (finalització de convenis de pràctiques externes, exigència de substitució de personal, etc.).

La Universitat de Barcelona ofereix mesures d'acompanyament i protecció, d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària, a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions que es descriuen en aquest protocol que es produeixin en les instal·lacions de la Universitat de Barcelona o en ocasió d'activitats organitzades per la UB, encara que aquesta persona no formi part de la comunitat universitària.

En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de la comunitat universitària però fora de l'àmbit universitari, s'aplica aquest protocol per investigar els fets i proposar les mesures preventives que s'escaiguin si tenen afectacions en la vida universitària.

2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol és aplicable en els supòsits descrits per a qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes que es duguin a terme dins les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, en qualsevol dels centres i dependències, així com en activitats que es duguin a terme fora de les instal·lacions d'aquesta universitat si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la UB i tenen relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas de l'alumnat:

- a) Activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora dels centres docents.
- b) Pràctiques, curriculars i extracurriculars, desenvolupades per l'alumnat concertades o supervisades pels centres docents.
- c) Activitats lúdiques com ara viatges de fi de carrera, festes universitàries o d'un altre tipus vinculades a la vida universitària, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la Universitat.
- d) Actuacions de grups artístics o esportius, en actes organitzats per la Universitat.
- e) Novatades a l'alumnat de nou accés, amb independència d'on succeeixin els fets.

3. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest protocol és aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació temporal, permanent o merament transitòria amb la Universitat de Barcelona.

És igualment aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb la Universitat de Barcelona, dins els marges temporals previstos en la legislació general aplicable.

IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

1. Definició legal de la conducta

D'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i l'article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència

masclista:

- a) S'entén per *assetjament sexual* la conducta verbal o física de caràcter sexual no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest.
- b) S'entén per *assetjament per raó de sexe* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en el sexe o gènere de la persona assetjada.
- c) S'entén per *assetjament per raó d'identitat sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en la identitat sexual de la persona assetjada.
- d) S'entén per *assetjament per raó d'orientació sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.

2. Requisites

Les conductes descrites poden existir entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics. No és necessari que entre la persona assetjadora i la persona assetjada existeixi cap relació de poder físic, psicològic o jeràrquic per apreciar l'existència d'una conducta d'assetjament.

No cal que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, i s'han de valorar en cada situació les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en l'apartat següent d'aquest protocol.

Les conductes poden donar-se entre individus o ser aplicades per un col·lectiu o conjunt d'individus contra un individu, o bé néixer d'una situació d'assetjament ambiental en la qual no es pugui destacar cap autor individualitzat (assetjament ambiental) però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.

3. Acumulació o intersecció de situacions

L'existència de situacions combinades on la mateixa persona és objecte de conductes d'assetjament motivades per diverses de les causes previstes en aquest protocol o combinades amb situacions no cobertes per aquest protocol implica que la persona afectada rebi una protecció reforçada i una atenció específica de totes les unitats i òrgans responsables implicats, atesa la més alta necessitat de tutela que pugui precisar la persona o persones afectades per la situació denunciada.

4. Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes

A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament sexual:

- a) Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- b) Fer pressió per concertar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- c) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigit a la persona objecte de la conducta.
- d) Publicar en xarxes socials comentaris, fotografies o qualsevol altre tipus de material de caràcter sexual dirigits a (o sobre) la persona objecte d'atenció inapropiada.
- e) Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària, creant

un entorn intimidant o molest.

- f) Demanar favors sexuals.
- g) Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats, o establir qualsevol tipus de contacte físic no desitjat).
- h) Tocar intencionadament les parts sexuals del cos de la persona assetjada.
- i) Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual:

- a) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de caràcter ofensiu basat en el sexe, identitat sexual o orientació sexual de la persona afectada.
- b) Publicar en xarxes socials comentaris, fotografies o qualsevol altre tipus de material dirigits a (o sobre) la persona objecte de la conducta.
- c) Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària per crear-li un entorn intimidant o molest.
- d) Fer comentaris públics o privats dirigits a vexar, desacreditar o humiliar la persona afectada.
- e) Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per aconseguir-ne la humiliació pública.
- f) Envair la intimitat de la persona objecte de la conducta amb propòsit d'incomodar-la i fer servir públicament la informació obtinguda.
- g) Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per fer-ne mofa o per canviar-ne la imatge pública.
- h) Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.
- i) Aïllar de manera deliberada la persona afectada del seu entorn social i forçar-ne l'exclusió d'activitats col·lectives o comunes.
- j) Combinar diferents conductes de les anteriorment descrites es considera indicatiu d'una conducta d'assetjament.
- k) Qualsevol conducta abusiva de naturalesa física o mental que no tingui caire sexual, com en el context de novatades a alumnat de nou accés.

5. Descripció d'altres conductes masclistes

Altres conductes masclistes diferents de l'assetjament, relacionades tant amb el sexe i gènere com amb el no respecte a la identitat de gènere o l'orientació sexual de les persones afectades, són igualment objecte d'investigació, atenció i solució, dins la política preventiva de la Universitat de Barcelona contra discriminacions basades en gènere, sexe, identitat de gènere o orientació sexual, d'acord amb la definició orientativa següent.

A títol orientatiu, es consideren conductes masclistes als efectes d'aquest protocol:

- a) Fer comentaris públics, verbals o escrits, de caire sexista, homòfob o transfòbic no dirigits a una persona destinatària en concret. S'entén per *comentaris públics* aquells que tinguin lloc en el context d'una classe, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat universitària en



- general o a un grup (de qualsevol dimensió) en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació de la UB.
- b) Publicar imatges, amb difusió dins la comunitat universitària, de caire sexista, homòfob o transfòbic no dirigits a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions citades en l'apartat anterior.
 - c) Impedir l'expressió d'opinions que posin de manifest conductes masclistes a qualsevol centre de la Universitat de Barcelona, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia, d'organització d'activitats, jornades o conferències, o d'un altre tipus.
 - d) Executar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes, és a dir, no dutes a terme a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, però coordinades amb la UB com a part de l'itinerari curricular.
 - e) Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o transfòbica, llevat que es faci amb finalitats de recerca o crítica.
 - f) Exigir, a l'alumnat, uniformitat o vestimenta específica no necessària per a la tipologia d'activitats desenvolupades en la seva activitat acadèmica.
 - g) Exigir dur a terme activitats acadèmiques de caire sexista, davant les quals l'alumnat té dret a negar-s'hi.
 - h) Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o amb l'absència d'aquestes sense motivació justificada.
 - i) Dirigir-se de manera sexista, homòfoba o transfòbica a l'alumnat dins i fora de classe, quan es tracti d'una conducta no dirigida a una persona en concret.
 - j) Altres conductes, habituals o esporàdiques, similars.

6. Guies d'aplicació

Aquest protocol s'acompanya de diverses guies orientatives i explicatives sobre els conceptes i les actuacions que s'hi preveuen, a fi de proporcionar ajuda en la seva aplicació a tots els agents implicats. Així mateix, es proporcionen models de cadascun dels informes que la tramitació corresponent impliqui, consultables als annexos d'aquest protocol.

V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

1. Procediments

Aquest protocol estableix dos canals diferenciats d'actuació, en funció de la tipologia de conducta denunciada:

- a) Procediment per a **conductes d'assetjament**.
- b) Procediment per a **altres conductes masclistes**.

2. Principis i garanties comuns a tots els procediments

En ambdós casos són d'aplicació els principis i garanties següents:

- a) **Respecte i protecció de la dignitat.** Les actuacions i diligències es duen a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat, el respecte i la dignitat de totes les persones afectades. La Universitat de Barcelona ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades.



- b) **Formació per aplicar el Protocol.** Totes les persones que participen en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.
- c) **Confidencialitat.** Totes les consultes o denúncies que es tramitin estan protegides pel principi de confidencialitat envers totes les persones implicades. Per aquesta raó:
- Només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tenen accés complet a la informació personal implicada.
 - Tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del Protocol són dades especialment sensibles i es tracten de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades.
 - Es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu. En aquest cas, la informació obtinguda s'ha d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat o encarregat per l'autoritat corresponent. En qualsevol cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible.
 - S'ha d'informar i advertir a totes les persones que intervenen en el procediment (instructors, membres de comissions, testimonis, pèrits, etc.) de l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació.
- d) **Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas es duen a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. En qualsevol cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir el període de sis mesos.
- e) **Imparcialitat i contradicció.** Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, que permeti sempre l'audiència de totes les parts implicades.
- f) **Protecció davant possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona protegeix les persones denunciants davant les represàlies que puguin patir com a conseqüència de la seva denúncia, la compareixença com a testimonis, la participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites anteriorment o la tramitació en qualsevol mesura durant el procediment regulat en aquest protocol, en els termes previstos en la normativa aplicable.
- g) **No revictimització.** Aquest principi de no revictimització de la persona que denuncia les conductes previstes per aquest protocol comporta reduir a una sola declaració de la persona denunciant davant la comissió de centre a la qual s'hagi de presentar la denúncia, i evitar així que hagi de tornar a repetir la mateixa declaració davant altres responsables de la tramitació del Protocol si no és estrictament necessari en funció del desenvolupament de la instrucció del cas.

VI. FASE INICIAL DEL PROCEDIMENT. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS

1. Persones legitimades per presentar la denúncia

La presentació de la denúncia pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques o administratives a la Universitat, inclosos els membres dels òrgans de representació de la Universitat i representants unitaris i sindicals dels treballadors, o de l'alumnat, així com de les persones responsables del Pla d'acció tutorial o del



Servei d'Atenció a l'Estudiant.

- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada de les descrites en aquest protocol.
- d) En cas d'altres conductes masclistes a les quals es refereix l'apartat 5 de la part IV d'aquest protocol, d'associacions d'estudiants o sindicats amb representació a la Universitat de Barcelona quan es tracti de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.

En cas que no presenti directament la denúncia la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol. Aquesta previsió no és aplicable en cas de denúncia col·lectiva o presentada per una associació o sindicat amb representació a la Universitat de Barcelona, en relació amb altres conductes masclistes citades en l'apartat 5. En cas que la persona afectada no presti el seu consentiment, s'arxiva la denúncia i es comunica a la persona denunciada.

2. Presentació de la denúncia

- a) **Lloc de presentació i òrgans competents per rebre la denúncia.** Les denúncies s'han de presentar davant la Comissió d'Igualtat del centre relacionat o vinculat amb els fets denunciats vàlidament constituïda, a excepció dels casos que afectin més d'un centre o tota la universitat, o de personal no vinculat a un centre. En aquest cas la denúncia s'ha de presentar davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

En cas que la denúncia es presenti davant una altra autoritat universitària, aquesta autoritat ha de derivar la denúncia a la Comissió d'Igualtat de la seva facultat o a la Unitat d'Igualtat segons correspongui.

En el cas de no existir cap Comissió d'Igualtat al centre afectat, la denúncia s'ha de presentar davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

- b) **Forma de la denúncia.** La denúncia es pot formular per escrit o verbalment, i es pot presentar per correu electrònic o en persona. Si es formula verbalment davant de la persona responsable de la Comissió d'Igualtat del centre o la Unitat d'Igualtat segons correspongui, s'ha d'estendre una acta per escrit que han de signar les persones presents (vegeu el model de denúncia de l'annex 2).

En ambdós casos (presentació verbal o per escrit), les dades bàsiques s'han de registrar digitalment, d'acord amb el que disposen els articles 5 i 8, amb relació a l'article 11, de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

El registre i centralització de dades amb garantia i seguretat es fa mitjançant un programa de gestió específic d'accés segur i restringit a disposició de la Unitat d'Igualtat i de les presidències de les comissions d'igualtat de centre, les quals tenen accés únicament als casos propis.

- c) **Indicis probatoris.** Junt amb la denúncia, la persona denunciant aporta els indicis que estiguin al seu abast, sense que sigui exigible cap actuació probatòria per part seva. En tot cas, la Comissió d'Igualtat competent (o, si escau, la Unitat d'Igualtat) duu a terme les accions encaminades a la investigació dels fets.
- d) En cas que la Comissió d'Igualtat del centre o la Unitat d'Igualtat consideri que no és d'aplicació el Protocol, ho ha de comunicar per escrit a la persona denunciant, la qual pot recórrer la decisió al rector o rectora. Si es considera que no és un cas previst en el Protocol, sinó un conflicte interpersonal, es pot oferir també el recurs del Gabinet de Mediació.



3. Mesures cautelars

- a) Una vegada presentada la denúncia, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que pugui infligir-se a la persona afectada i en consideració a la protecció dels seus drets, l'òrgan actuant proposa al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars.
- b) En cas de denúncies que afectin estudiants, i si la mesura cautelar implica qüestions acadèmiques, es pot proposar l'adopció de la mesura cautelar directament al degà o degana i, en cas que la denegui, es pot elevar una reclamació al rector o rectora, que la resol, després d'escoltar el degà o degana i la Comissió d'Igualtat del centre.
- c) Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de què es tracti, el rector o rectora i el degà o degana corresponents, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per garantir la finalització de l'assetjament, la no reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades, així com la cessació de la conducta masclista denunciada.
- d) Aquestes mesures poden incloure també el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat, pràctica, canvis a l'itinerari curricular o horari de les persones implicades, o qualsevol altra modificació adient, a petició de la persona denunciant o de la denunciada. En tot cas, l'òrgan actuant i els òrgans responsables de les mesures cautelars poden considerar altres alternatives adients al cas i al context on hagin de ser aplicades.
- e) A l'efecte de sol·licitar l'adopció de mesures cautelars, l'òrgan actuant ha de remetre la informació bàsica i imprescindible del cas per prendre la decisió corresponent a qui correspongui, junt amb una proposta sobre la mesura o mesures més adequades i la seva justificació. Així mateix, perquè s'adoptin cal la coordinació o consulta, segons el col·lectiu afectat, amb l'Oficina de Seguretat Salut i Medi Ambient (OSSMA), el Servei d'Atenció a l'Estudiant o la persona responsable de la coordinació del Pla d'acció tutorial, i, dins aquestes unitats, la persona més especialitzada en gènere i diversitat.
- f) Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets, i valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats. Així mateix, l'adopció de les mesures cautelars ha de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o persones denunciades.
- g) Les mesures cautelars tenen la durada imprescindible per aconseguir la seva finalitat i finalitzen quan es completi el procediment.

4. Iniciació de la tramitació de la denúncia

- a) **Trasllat a la Unitat d'Igualtat.** Un cop la Comissió d'Igualtat d'un centre rep la denúncia, la presidència ha d'informar la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona del seu contingut.
- b) **Decisió sobre l'aplicació del procediment adient.** En funció de la tipologia dels fets que es descriu en la denúncia, la presidència de la Comissió d'Igualtat del centre en decideix la tramitació cap a la Unitat d'Igualtat per conducta d'assetjament o inicia el procediment aplicable per a altres conductes masclistes descrit en aquest protocol.
- c) **Coordinació i intervenció de tercers.** Quan el cas impliqui tercers responsables aliens a l'estructura de la mateixa UB, com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants, la tramitació del cas requereix la col·laboració necessària dels òrgans responsables de les relacions institucionals dels centres. En cas que impliqui personal d'altres universitats, empreses o institucions, cal informar-ne prèviament el rectorat.
- d) **Altres accions.** La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultàniament o a



posteriori, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents.

- e) **Casos dubtosos o especialment complexos.** En cas de dubte o complexitat específica del cas, es pot fer la derivació directa a la Unitat d'Igualtat perquè decideixi sobre la qualificació dels fets. La direcció de la Unitat d'Igualtat és l'única competent per resoldre dubtes i qualificar els fets als efectes de l'aplicació d'aquest protocol i de qualsevol mesura que, en relació amb les situacions que protegeix, se'n puguin derivar.

5. Fase d'investigació dels fets

- a) **Màxima informació.** Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible a totes les persones implicades per poder fer una primera valoració del cas.
- b) **Rapidesa i confidencialitat.** El procés de recopilació d'informació ha de tenir lloc amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cada una de les persones afectades. En tot moment, i a fi d'evitar la difusió de la informació confidencial, la participació de la informació sobre els fets analitzats mai s'ha d'acompanyar dels noms de les persones implicades.
- c) **Entrevistes.** S'han d'entrevistar les persones afectades —la presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta persona o persones afectades— i testimonis o altres persones relacionades, si n'hi ha. Per a la citació de les persones implicades s'utilitzen mitjans de notificació electrònica, que són obligats en el cas de membres de la comunitat universitària.
- d) **Acompanyament.** En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, associació o professional que elegeixin (inclosos els representants sindicals, legals o estudiantils), si ho sol·liciten. Tots els intervinents tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre l'existència del procediment i la seva actuació.
- e) **Obligació de col·laborar.** Totes les persones membres de la comunitat universitària estan obligades a col·laborar amb la comissió actuant durant tot el procés d'investigació.
- f) **Aplicació d'instruments estandarditzats i validats** en cas que es consideri necessari.
- g) **Dret de recusació i d'inhibició.** Dret de la persona o persones investigades a recusar els instructors del procediment per les causes previstes legalment, així com dels instructors a abstenir-se per les mateixes raons legals, i la derivació consegüent del cas a altres persones, que s'encarregaran de la instrucció.
- h) **Dret d'audiència dels denunciats.** Les persones denunciades tenen dret a ser escoltades en la tramitació del Protocol. La tramitació no és vàlida sense oferir aquest tràmit a les persones al·ludides; de la seva incompareixença, se'n poden derivar les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan actuant.

6. Atenció personal a la persona denunciant

- a) La Universitat de Barcelona procura donar atenció psicològica a les persones afectades o denunciants que ho requereixin. En tot moment es coordina aquesta atenció amb els recursos disponibles a la Universitat de Barcelona o al centre de referència per donar el màxim suport a les persones denunciants que ho necessitin, considerant les circumstàncies de cada cas.
- b) Les persones denunciants reben assessorament i consell per part dels òrgans receptors de les denúncies, amb l'ajuda dels col·laboradors que escaiguin segons les necessitats de les persones denunciants i les disponibilitats pressupostàries de la Universitat.
- c) L'atenció a la persona denunciant és compatible amb la que s'ha de dirigir a la persona o persones denunciades per corregir la seva conducta.



- d) Les persones intervinents han de ser les més especialitzades en perspectiva de gènere.

VII. PROCEDIMENT PER A ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

1. **Fets no constitutius d'assetjament.** S'aplica aquest procediment si els fets objecte de la denúncia no comporten una situació d'assetjament, a judici del president o presidenta de la Comissió d'Igualtat del centre, però sí altres conductes de caire sexista, masclista, homòfob o transfòbic. En cas de dubte, la Comissió d'Igualtat de centre consulta la Unitat d'Igualtat sobre la qualificació dels fets.
2. **Fase d'audiència.** Un cop la presidència (i secretaria) de la Comissió d'Igualtat rebí la denúncia, dona audiència a totes les parts implicades, de manera separada i individualitzada, per fixar amb claredat els fets, que trasllada a un informe escrit.
3. **Emissió d'informe i trasllat.** La presidència de la Comissió d'Igualtat deriva l'informe a l'autoritat pertinent, segons el col·lectiu de què es tracti, amb proposta de solució o sanció:
 - a) En cas d'afectar estudiants, al degà o degana.
 - b) En cas d'afectar el PAS o proveïdors de la UB, al gerent o gerenta.
 - c) En cas d'afectar el PDI, al degà o degana.
4. **Elevació de la proposta.** En cas que es proposi l'adopció de mesures disciplinàries, el degà o degana o el gerent o gerenta eleven la proposta al rector o rectora perquè en tramiti l'expedient disciplinari corresponent, en el qual s'inclouen les actuacions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat del centre o per la Unitat d'Igualtat, si escau.
5. **Trasllat a les parts implicades.** La Comissió d'Igualtat del centre, o la Unitat d'Igualtat si escau, han d'informar les parts implicades de la proposta de resolució adoptada.

VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

1. **Tipologia dels fets.** S'aplica aquest procediment si els fets objecte de la denúncia són, aparentment, constitutius d'assetjament, a judici del president o presidenta de la Comissió d'Igualtat de centre, per aplicació de les definicions contingudes en aquest protocol.
2. **Trasllat a la Unitat d'Igualtat.** En aquest cas, la presidència de la Comissió d'Igualtat ha de derivar el cas a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, amb un informe propi sobre les circumstàncies de què tingui coneixement i la denúncia original.
3. **Constitució de la Comissió Específica.** Un cop arribi el cas a la Unitat d'Igualtat, aquesta unitat convoca la Comissió Específica per a la valoració dels fets, que ha d'estar integrada per la direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presideix, i dues persones més amb l'expertesa acreditada en les situacions analitzades, d'entre les següents:
 - a) La presidència de la comissió de centre afecta una persona tècnica de la Unitat d'Igualtat.
 - b) Un tècnic o tècnica de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA) especialista en risc psicosocial i assetjament.
 - c) Una persona dels òrgans de representació del PDI o del PAS.
 - d) Una persona jurista designada per la Secretaria General.
 - e) En cas que alguna de les persones implicades sigui estudiant, pot participar-hi també un tècnic o tècnica del Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) o, alternativament, la coordinació



del Pla d'acció tutorial (PAT) i una persona designada pels òrgans de representació de l'alumnat.

- f) La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi amb assessors o persones amb formació o experiència en igualtat i assetjament, que també poden ser escollits entre els delegats o delegades de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut. La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació de persones expertes per raó de la matèria tractada.
4. **Fase de revisió i ampliació dels fets.** El procés de revisió i, si escau, d'ampliació de la informació disponible, ha de dur-se a terme amb la màxima rapidesa. Aquesta ampliació pot incloure documentació, entrevistes o altres mitjans que la Comissió consideri pertinents. En tot cas, s'ha de prendre declaració a la persona denunciada.
 5. **Informe de la Comissió Específica.** La Comissió Específica emet un informe amb la fixació dels fets i una proposta d'accions, que poden ser tant de protecció com de reparació i de sanció.
 6. **Trasllat del resultat de l'informe a les parts afectades i al·legacions.** Del contingut de l'informe, se'n dona trasllat a les parts implicades perquè puguin fer les al·legacions que considerin pertinents.
 7. **Informe final amb proposta de recomanacions.** En acabar la investigació, l'òrgan actuant ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria. Els membres de la comissió que no hi estiguin d'acord poden formular el seu vot particular, que s'annexa a l'informe final. Posteriorment, aquest informe es remet al rector o rectora perquè el resolgui, i se n'envia còpia al degà o degana i al gerent o gerenta.

L'informe ha d'anar acompanyat de tota la documentació relativa a les actuacions practicades, i ha de proposar alguna de les alternatives següents:

- a) **Arxiu de la denúncia.** La proposta d'arxivar l'expedient que ha provocat la denúncia ha d'estar motivada per algun dels supòsits següents:
 - Desistiment de la persona denunciant. En tot cas, i d'ofici, si es considera que hi ha indicis que s'ha produït un delict de persecució pública, es traslladen les actuacions al rector o rectora perquè les denunciï al ministeri fiscal i es paralitza el procediment.
 - Falta d'objecte o insuficiència evident d'indis.
 - b) **Proposta d'incoació d'un expedient disciplinari.** Si de l'anàlisi del cas es dedueix que es pot haver comès alguna falta disciplinària —diferent de l'assetjament— tipificada en la normativa vigent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.
 - c) **Proposta d'incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores.** Si de l'informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari i la proposta d'adopció de les mesures corresponents per corregir la situació, si escau.
 - d) **Incoació de les mesures pertinents de tipus sancionador** si de les actuacions es dedueix que la **denúncia és clarament infundada**. En cas de constatació indubtable que els fets denunciats són falsos o mai s'han produït, es duen a terme les accions dirigides a la incoació de l'expedient disciplinari pertinent.
 - e) **Proposta d'adopció de mesures alternatives no sancionadores** adients segons el cas, dirigides a corregir les actituds detectades.
8. **Resolució del rector o rectora.** El rector o rectora dicta resolució, que pot:
- a) Arxivar la denúncia, d'acord amb la proposta de la comissió.
 - b) Incoar l'expedient disciplinari, d'acord amb la proposta de la comissió, i adoptar les mesures cautelars i correctores que consideri adients.



- c) Desestimar la proposta de la comissió, de forma motivada, i prèvia consulta al director o directora de la Unitat d'Igualtat.
- d) Adoptar les mesures alternatives no sancionadores proposades per la comissió.

La resolució del rector o rectora es notifica a les persones denunciants i a les denunciades i es comunicada al degà o degana del centre i al director o directora de la Unitat d'Igualtat.

9. **Custòdia de documentació.** La documentació i els informes relacionats amb l'aplicació del Protocol s'han de traslladar als Serveis Jurídics perquè els arxivi i custodiï de manera segura.

IX. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL I POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL, I D'ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

1. Difusió del Protocol

Els membres de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut. La difusió s'ha de fer mitjançant documents divulgatius que facilitin la informació i que donin a conèixer el Protocol i les seves característiques principals, a través també de sessions d'informació i campanyes específiques que n'expliquin el contingut i ajudin a la detecció de les situacions. A més, ha de figurar en un lloc destacat al Portal de transparència de la Universitat, en el web de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les facultats, i a la resta de webs de la Universitat.

Aquest protocol s'ha de donar a conèixer també a les empreses col·laboradores, a les entitats subministradores i de serveis, a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duu a terme pràctiques externes i a les institucions a les quals es vinculi o adscriu personal de la UB, amb la indicació que s'ha de complir estrictament.

2. Inclusió del Protocol al Pla d'Igualtat

Aquest protocol forma part del Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, junt amb el Pla d'actuació en matèria de violència envers les dones, així com per raó d'identitat de gènere i orientació sexual.

3. Polítiques preventives

- 1) **Competència.** La Universitat de Barcelona, a través del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, o un altre òrgan equivalent, i de la Unitat d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el PDI, el PAS i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
El disseny de les polítiques preventives envers la violència masclista correspon a la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i la seva execució a la Unitat d'Igualtat, sota la direcció del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o l'òrgan que el substitueixi en el futur.
- 2) **Seguiment i avaluació.** De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona ha de fer el seguiment i l'avaluació que corresponguin, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir les conductes esmentades, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària. Per aquest motiu, la Universitat ha de dur a terme les actuacions següents:
 - a) Elaborar i difondre una guia de recursos universitaris contra la violència masclista que inclogui instruments orientats a prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació o de violència masclista.
 - b) Desenvolupar campanyes informatives dirigides al PDI, al PAS i a l'alumnat.
 - c) Incloure continguts específics destinats a prevenir aquest tipus de situacions en els plans de formació del PDI i del PAS.
 - d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, trienal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària.

En aquest estudi hi han d'intervenir de manera coordinada la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, el Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) i l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), que han d'indagar sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat, i sobre les mesures formatives i preventives que s'hagin implantat. S'ha de garantir el caràcter anònim de les respostes.

Els resultats de l'estudi es consideren indicadors amb un doble propòsit:

- a) Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
 - b) Disposar d'una dada estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implantades.
- 3) **Recursos.** Dins el desplegament tant del Protocol com del III Pla d'igualtat, s'ha de dotar la Universitat de Barcelona del personal necessari i especialitzat en matèria de violència masclista. Aquest personal ha d'executar les actuacions preventives i formatives previstes en aquest protocol, assessorar i donar suport a les diferents comissions de les facultats i centres quan ho requereixin, i fer-se responsable de tot el procés i resolució de les denúncies per assetjament i casos complexos o greus.

4. Mesures específiques

Dins la política preventiva i el Pla d'actuació citat en l'apartat anterior, s'acompanya aquest protocol de:

- a) Un **programa formatiu** dels càrrecs acadèmics i administratius, així com de les persones responsables en matèria d'igualtat als centres docents, en matèria d'assetjament i altres conductes masclistes i d'aplicació del Protocol.
- b) Un **pla d'acollida** de l'alumnat al començament de cada curs, dirigit als nous estudiants, amb la inclusió de la referència pertinent al Protocol dins les sessions de benvinguda a la Universitat dutes a terme en cada centre docent, al qual s'afegeix una guia abreujada sobre el Protocol a la carpeta de matrícula, dins l'agenda UB que es facilita amb el formulari i la carpeta de matrícula. Aquest pla inclou la referència pertinent a la sessió o jornada de benvinguda que organitza cada centre o ensenyament per a la benvinguda dels nous alumnes.
- c) Una **guia d'identificació d'òrgans responsables**, d'acord amb el que s'adjunta a aquest protocol, que s'ha de fer visible a cada centre, de manera física i digital.
- d) Una **guia explicativa de conceptes i gestions** derivats de l'aplicació d'aquest protocol, a disposició de tots els agents implicats.
- e) Un **programa de col·laboració** amb les associacions d'estudiants en el desplegament de totes les mesures i, en particular, en la creació de punts liles en cada activitat que ho requereixi, segons el que es preveu en el punt 6 de l'apartat ix.
- f) Un **model de compromís** per a tercers implicats en activitats acadèmiques o laborals, segons el que es disposa en el punt 5 de l'apartat ix.
- g) Un **model d'acceptació del coneixement** pertinent en la matèria per a les persones que siguin contractades per primera vegada per la Universitat de Barcelona, tant de personal docent com de gestió, administració i serveis, a signar en el moment de la contractació.

5. Protocol de compromís de tercers vinculats amb la Universitat de Barcelona

Amb la finalitat que aquest protocol sigui respectat i aplicat en activitats que es duguin a terme fora de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona o per tercers aliens a la Universitat, en cada conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat per la Universitat de Barcelona amb aquests tercers

s'hi ha d'incloure un compromís de respecte al contingut del Protocol, així com una clàusula de respecte als drets que protegeix.

Amb la mateixa finalitat, les persones que siguin contractades per primera vegada per la Universitat de Barcelona han de signar, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest protocol i el seu coneixement.

6. Participació de les associacions estudiantils

Es promou la participació de les associacions d'estudiants en el desplegament de les accions preventives i campanyes relatives a aquest protocol i, en particular, se'ls facilita l'autoorganització de punts liles en cada activitat que es dugui a terme tant dins com fora de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona. A aquest efecte, disposen de la col·laboració dels òrgans responsables de les instal·lacions on hagin de portar-se a terme les activitats citades, tant acadèmiques com lúdiques o esportives.

De la mateixa manera, aquest protocol reconeix la seva legitimació per presentar denúncies que afectin conductes masclistes d'àmbit general, col·lectiu o sense destinatari o destinatària específics.

X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop aprovat el Protocol, pot ser objecte de modificació per millorar-ne l'eficàcia. Igualment, s'ha de reformar per adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona, en el cas que sigui necessari, i en tot cas, amb una periodicitat mínima de dos anys.

Anualment, la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha de remetre un informe al Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent sobre l'activitat duta a terme (mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades), en què s'ha de reflectir el volum de casos registrats i la seva naturalesa i mesures adoptades.

En tot cas, l'aprovació del III Pla d'igualtat o següents pot comportar la revisió del Protocol, en la mesura que aquest s'integri en el mateix pla.

DISPOSICIÓ FINAL

Les entitats del Grup UB i els col·legis majors propis de la UB han d'aprovar un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, que s'ha d'inspirar en els principis del present protocol.

La Unitat d'Igualtat de la UB pot prestar assessorament a aquestes entitats per elaborar el protocol i per gestionar-ne els casos.

Anualment, les entitats del Grup UB i els col·legis majors propis de la UB han de trametre a la direcció de la Unitat d'Igualtat de la UB una memòria dels casos tractats.

La Universitat de Barcelona vetlla perquè els seus centres adscrits disposin d'un pla d'igualtat i d'un protocol de prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes.

ANNEXOS

Annex 1. Recull de la normativa aplicable

Normativa i declaracions internacionals i europees

- Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea Com (2007) 686 final.
- C111, Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958. Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958.
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, Istanbul, 11 de maig de 2011.
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- Declaració universal dels drets humans, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Consell Europeu, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, *Diari Oficial de la Unió Europea* C 157, de 27 de juny de 1990.

Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona

- Constitució espanyola (articles 14, 15, 18 i 35).
- Decret de 8 de setembre de 1954, que regula el règim de disciplina acadèmica.
- Decret 246/2003, de 8 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut de la Universitat de Barcelona (articles 3, 4 i 7).
- Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15, 22 i 24).
- Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1).
- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14 i 93-98).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 5).
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95-96, 151-152 i 177-184).
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (article 184).
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41).



- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62).
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60 i 93-96).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8).
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19).
- Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'administració de l'Estat.
- VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes.
- Conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Annex 2. Model de denúncia

DADES PERSONALS

Nom:

Cognoms:

DNI/Passaport:

NIUB:

Correu electrònic:

Tel. de contacte:

Adreça postal per a les notificacions:

Accepteu notificacions per correu electrònic a l'adreça indicada? sí no

VINCULACIÓ AMB LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

Personal docent i investigador

Departament, unitat o servei:

Adreça del lloc de treball:

Personal d'administració i serveis

Departament, unitat o servei:

Adreça del lloc de treball:

Investigador o investigadora en formació

Doctorat:

Estudiant

Ensenyament:

Annex 3. Model de consentiment informat de la persona afectada

DADES PERSONALS

Nom: _____ Cognoms: _____

DNI/Passaport: _____

NIUB: _____

Correu electrònic: _____

Tel. de contacte: _____

Adreça postal per a les notificacions: _____

ATORGO el consentiment exprés per a l'activació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes.

_____, ____ de _____ de 20____

[*signatura*]

Annex 4. Model d'informe

Elements bàsics de l'informe

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a) Relació nominal de les persones que integren les comissions competents que han emès l'informe, i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el codi numèric corresponent.
- b) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- c) Actuacions prèvies portades a terme per les comissions competents.
- d) Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.
- e) Informe de conclusions i mesures concretes proposades.
- f) Identificació d'una data a curt o mitjà termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat sexual o d'orientació sexual.

Model d'informe d'activació del Protocol

A/a _____, [director/directora] de la Unitat d'Igualtat de la UB

La presidència de la Comissió d'Igualtat de _____ incoa el procediment previst en el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat pel Consell de Govern el _____ de _____ del 20____,¹ per tractar la denúncia presentada a aquesta comissió el dia ____ de _____ del 20____, en virtut dels següents

Antecedents

I conforme a la valoració següent dels fets i conclusions

Conclou la tramitació pertinent per la comissió de l'aplicació del Protocol citat, [el president / la presidenta] de la Comissió d'Igualtat de la Facultat de _____ dona trasllat [al director / a la directora] de la Unitat d'Igualtat de la UB de l'informe de conclusions.

_____, ____ de _____ del 20____

[Signatura]

[President/Presidenta] de la Comissió d'Igualtat de _____

¹ Enllaç al Protocol:

https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/normativa/org_govern/protocol-assetjament-20190515.pdf

Annex 5. Model de sol·licitud de mesures cautelars

Com a [president/presidenta] de la Comissió d'Igualtat de _____, en virtut de la presentació d'una sol·licitud d'activació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, per _____ [indiqueu el càrrec, posició o condició d'estudiant, sense els noms de les persones afectades], i, ateses les circumstàncies que concorren un cop entrevistades les persones implicades, directament o indirectament, necessàries per a l'adopció de les mesures cautelars proposades,

SOL·LICITO de l'òrgan al qual es dirigeix les MESURES CAUTELARS següents:

Per les raons següents:

La presidència de la Comissió d'Igualtat facilita, si escau, la identitat de les persones afectades si resulta imprescindible per adoptar la mesura cautelar sol·licitada.

_____, ____ de _____ de 20____

[Signatura]

[Al degà / A la degana] de la Facultat de _____

[Al vicedegà / A la vicedegana] de Relacions Institucionals [o òrgan competent en matèria de relacions amb empreses o institucions on es duguin a terme pràctiques acadèmiques] / [Al cap / A la cap] de personal] _____

Annex 6. Model de constitució de la Comissió Específica

D'acord amb l'aplicació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat per Consell de Govern el ____ de _____ de 20____, [el vicerector / la vicerectora] d'Igualtat i Acció Social de la Universitat de Barcelona, _____, ha resultat constituir la Comissió Específica de la Universitat de Barcelona a fi de tractar la queixa, amb codi de referència _____, presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB en data de ____ de _____ de ____.

Les persones nomenades² i que integren la Comissió són les següents:

- _____, [director/directora] de la Unitat d'Igualtat, com a [president/presidenta] de la Comissió.
- _____, especialista en l'àmbit jurídic;
- _____, [tècnic/tècnica] especialista en risc ergonòmic i psicosocial de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient, com a especialista en psicosociologia i assetjament.

Els membres de la Comissió es comprometen a desenvolupar les funcions previstes en el protocol citat, donant per finalitzat el procés d'investigació per mitjà de l'emissió de l'informe de valoració corresponent amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria.

Un cop dutes a terme les funcions previstes es dissol la Comissió.

_____, ____ de _____ de 20____

[Signatura]

² En el cas que es consideri necessari, es pot ampliar el nombre de membres sota criteri de la Comissió.

Annex 7. Model de citació

La citació a la persona denunciada s'ha de cursar des de l'adreça de correu institucional de la Comissió d'Igualtat de centre (fet que comporta crear-ne una si no existeix encara). Es pot fer servir aquest model orientatiu:

[Destinatari/Destinatària]

La Comissió d'Igualtat de _____ us cita _____ [indiqueu la data o demaneu disponibilitat], amb relació a una denúncia sobre fets de caire masclista que us poden afectar.

Us fem saber que a la reunió citada hi podeu assistir acompanyat de qui estimeu oportú, si així ho voleu, i que hi seran presents [el president / la presidenta] i [el secretari / la secretària] de la Comissió.

Es demana acusament de recepció d'aquesta citació.

[Càrrec de qui envia la citació]

[Signatura]

[Nom i cognoms de qui envia la citació]

_____, ____ de _____ de _____

Annex 8. Model d'informe final de la Comissió Específica

Informe final de valoració de _____ de _____ de 20____, de la comissió contra la violència de gènere de la Universitat de Barcelona, en relació amb la queixa formulada per _____

Antecedents

Actuacions dutes a terme

Fets constatats per la Comissió

Conclusions

Proposta

Finalment la Comissió aprova per unanimitat el contingut d'aquest informe de valoració que eleva [al rector / a la rectora] de la UB, _____, per al seu coneixement i efectes.

_____, ____ de _____ de 20____

[Signatura]

[Signatura]

[Signatura]

[Director/Directora] de la Unitat d'Igualtat [President/Presidenta] de la Comissió

[Rector/Rectora] de la UB



Un cop concloua la instrucció del procediment previst pel Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, [el president / la presidenta] de la Comissió eleva [al rector / a la rectora] de la Universitat de Barcelona l'informe de conclusions en relació amb la queixa presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB el ____ de ____ de 20 ____, que ha estat aprovat per [unanimitat/majoria] dels membres de la Comissió.



Annex 9. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament

L'entrevista a la persona denunciant es pot dur a terme fent servir l'eina validada i estandarditzada *Revisió de la Guia d'avaluació del testimoni en violència de gènere (GAT-VIG-R)* del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, disponible a

http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/guia_avaluacio_testimoni_violencia_genere.pdf

Aquesta guia únicament pot ser aplicada per persones amb formació acreditada i experiència específica en la seva gestió.

En totes les entrevistes s'indica a les persones entrevistades la confidencialitat del contingut de l'entrevista, que es documenta per escrit a fi que la pugui revisar i signar en el mateix acte. La documentació citada la guarden i custodien els Serveis Jurídics de la UB.

Annex 10. Codificació

Als efectes de codificació de la identitat de les persones intervinents en el procediment per assetjament, es pot fer servir la codificació següent, que substitueix els noms reals en totes les comunicacions internes d'administració del Protocol, i informes previs a l'informe final que ha de ser elevat al rector o rectora:

PERSONA 1 (o P1): denunciant

PERSONA 2 (o P2): denunciat

PERSONA 3 (o P3): testimoni 1

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

Annex 11. Model conceptual per elaborar preguntes

- **Persona** (qui és —identificació—, quina relació té amb la Universitat, quina antiguitat té a la UB, on desenvolupa o ha desenvolupat la seva activitat).
- **Context** (on succeeixen o han succeït els comportaments posats de manifest: despatx, aula, sales de reunions, espais compartits, espais públics; quina activitat hi estava associada, etc.).
- **Relació** (quina relació actual hi ha entre les persones, com ha sorgit, com ha evolucionat i quines són les circumstàncies actuals).
- **Contingut** (quines característiques han tingut o tenen les interaccions, i quina ha estat la seva recurrència o freqüència).
- **Conseqüències** (com afecta aquesta situació a la persona assetjada, és a dir, en la feina, relacions personals, la salut, imatge professional, etc.).

Annex 12. Diagrama d'actuacions



Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masculistes

Objectiu del protocol:
L'objectiu principal d'aquest protocol és prevenir, actuar, sancionar i protegir en relació a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es puguin produir a la Universitat de Barcelona i entre els membres que formen la comunitat universitària o amb ocasió de les relacions interpersonals que es puguin establir amb aquesta.

Àmbit d'aplicació:

- Locatiu
- Subjectiu
- Temporal

Comportaments objecte d'aplicació:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe o gènere
- Assetjament per raó d'identitat sexual
- Assetjament per raó d'orientació sexual
- Altres comportaments masculistes

Procediments:

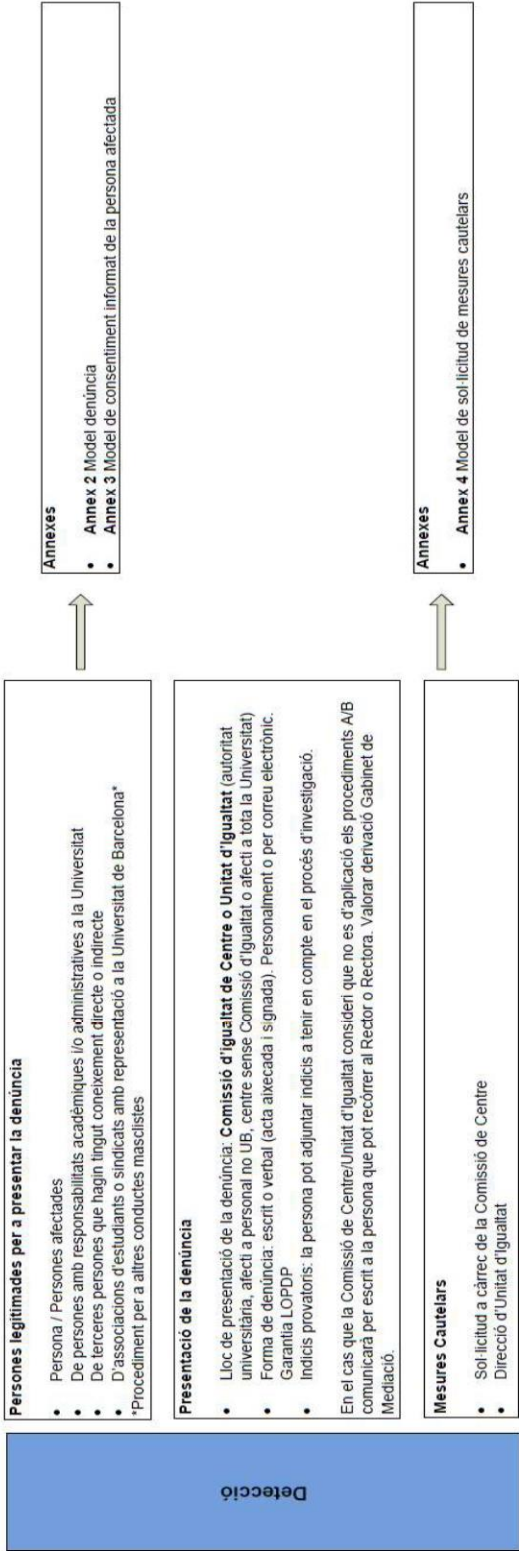
- Procediment per a altres conductes masculistes (A)
- Procediment per a conductes d'assetjament (B)

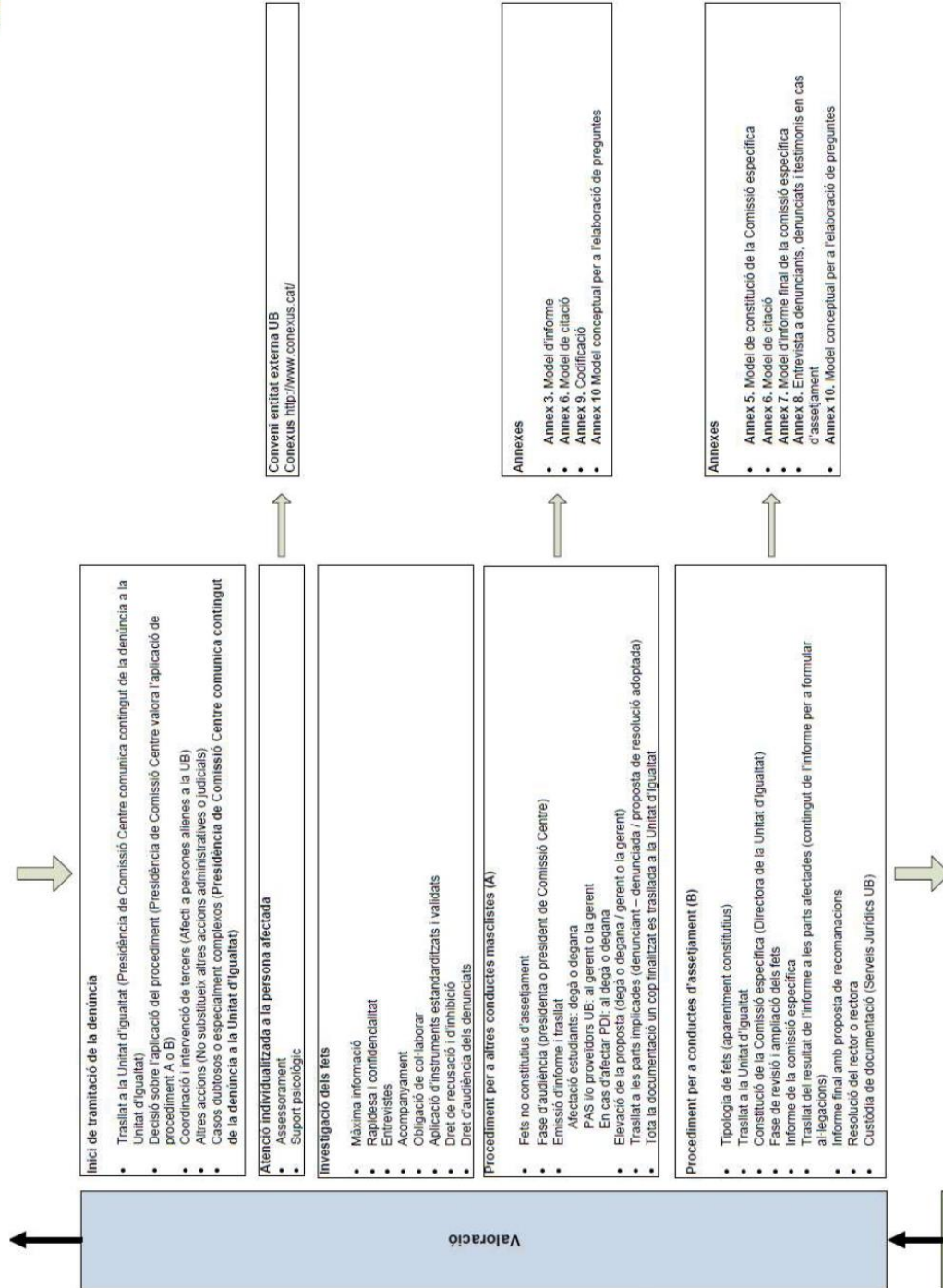
Principis i garanties comunes a tots els procediments:

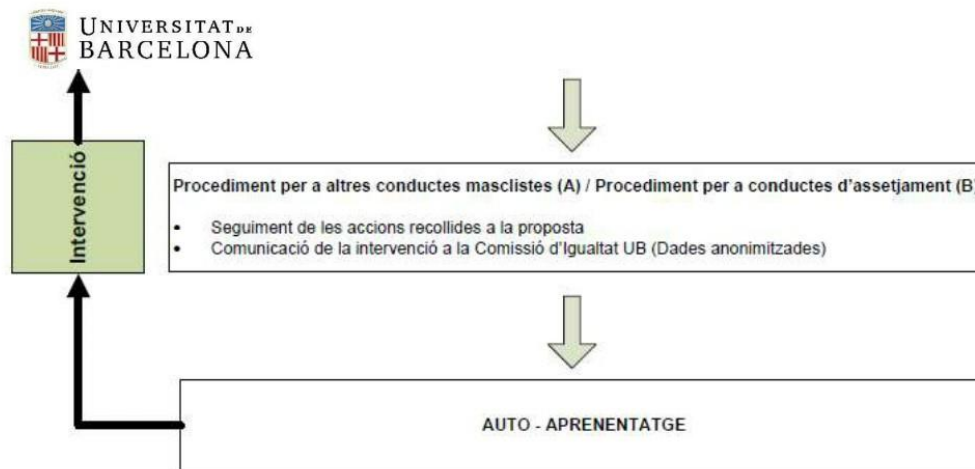
- Respecte i protecció de la dignitat
- Formació per a l'administració del protocol
- Confidencialitat
- Diligència i celeritat
- Imparcialitat i contradicció
- Protecció davant possibles represàlies
- No revictimització

Recursos:

- Guia per a responsables acadèmics
- Guia per a responsables de personal laboral
- Guia per a responsables de personal acadèmic
- Guia per a estudiants
- Guia per a tercers col·laboradors







Annex 13. Curs formatiu

Curs sobre l'aplicació del Protocol contra l'assetjament sexual i altres conductes masclistes (programa provisional)

1. La igualtat entre homes i dones:
 - a. Evolució del moviment feminista
 - b. Marc legal (la llei d'igualtat, la llei catalana contra la violència masclista)
 - c. Obligacions de les universitats (per col·lectius)
2. Marc conceptual
 - a. Igualtat i no-discriminació
 - b. Sexe i gènere
 - c. Identitat sexual
 - d. Orientació sexual
 - e. Discriminació múltiple (interseccionalitat i suma de causes)
 - f. Exemples
3. Què és l'*assetjament* i com identificar-lo
 - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
 - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes, etc.
 - c. Conductes masclistes que no són assetjament però que són objecte del Protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos: taller pràctic
5. El Protocol de la UB: procediment i actuació
 - a. Fases del procediment
 - b. Què implica cada fase
 - c. Coordinació entre unitats i càrrecs
 - d. La gestió de riscos psicosocials del personal de la UB i la coordinació en relació amb el Protocol: conceptes bàsics



- e. Marc competencial i coordinació
 - f. Qüestions pràctiques
- 6. Eines pràctiques en l'aplicació del Protocol
 - a. Elaboració de l'informe per part de les comissions. Estructura i contingut. Com redactar l'informe
 - b. Com entrevistar les parts implicades
 - c. Empatia i gestió de situacions
 - d. Atenció a denunciants i tractament dels denunciats
- 7. Gestió del Protocol: taller pràctic
- 8. La protecció dels drets
 - a. La protecció del dret a l'honor i el dret a la intimitat (denunciants, denunciats i altres implicats)
 - b. El principi de confidencialitat
 - c. La llei de protecció de dades
 - d. Eines de gestió de la confidencialitat de les dades
- 9. Conceptes procedimentals: els drets de defensa i la presumpció d'innocència
 - a. El principi d'audiència i contradicció
 - b. La inversió de la càrrega de la prova
 - c. Taller pràctic
- 10. La potestat sancionadora de la UB
 - a. Personal docent i investigador (PDI)
 - b. Personal d'administració i serveis (PAS)
 - c. Col·lectiu d'estudiants
 - d. Tercers vinculats
- 11. La mediació i derivació de casos a altres òrgans competents
- 12. Simulació

SESSIONS (4 h)

Sessió 1

- 1. La igualtat entre homes i dones
 - a. Evolució del moviment feminista
 - b. Marc legal (la llei d'igualtat, la llei catalana contra la violència masclista)
 - c. Obligacions de les universitats (per col·lectius)
- 2. Marc conceptual
 - a. Igualtat i no-discriminació
 - b. Sexe i gènere
 - c. Identitat sexual
 - d. Orientació sexual
 - e. Discriminació múltiple (interseccionalitat i suma de causes)
 - f. Exemples

Sessió 2

- 3. Què és l'assetjament i com identificar-lo
 - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual



Sessió 4

6. Eines pràctiques en l'aplicació del Protocol (OSSMA)
 - a. Elaboració de l'informe per part de les comissions. Estructura i contingut. Com redactar l'informe
 - b. Com entrevistar les parts implicades
 - c. Empatia i gestió de situacions
 - d. Atenció a denunciants i tractament dels denunciats
7. Gestió del Protocol: taller pràctic

Sessió 5

8. La protecció dels drets
 - a. La protecció del dret a l'honor i el dret a la intimitat (denunciant, denunciat i altres implicats)
 - b. El principi de confidencialitat
 - c. La llei de protecció de dades
 - d. Eines de gestió de la confidencialitat de les dades
9. Conceptes procedimentals: els drets de defensa i la presumpció d'innocència
 - a. El principi d'audiència i contradicció
 - b. La inversió de la càrrega de la prova
 - c. Taller pràctic

Sessió 6

10. La potestat sancionadora de la UB
 - a. Personal docent i investigador (PDI)
 - b. Personal d'administració i serveis (PAS)
 - c. Col·lectiu d'estudiants
 - d. Tercers vinculats
11. La mediació i derivació de casos a altres òrgans competents (Gabinet de Mediació)
12. Simulació



Annex 14. Guies d'aplicació

Guia per a responsables acadèmics

Guia per a responsables de personal laboral

Guia per a responsables de personal acadèmic

Guia per a estudiants

Guia per a tercers col·laboradors