



## ACTA DEL CONSELL D'ESTUDIS DE L'ENSENYAMENT DE FÍSICA

Sessió ordinària: 2019-03  
Dia: 25 de juny de 2019  
Hora: 11h00, en segona convocatòria  
Lloc: Sala de Reunions del Deganat (Secretaria)

### ASSISTENTS

Dr. GARCÍA SANTIAGO, Antoni (cap d'estudis)  
Dr. FERRATER MARTORELL, Cèsar  
Dr. FORMOSA MITJANS, Joan  
Sra. GUERRA TOLOSA, Laura  
Dra. MARTÍN BADOSA, Estela  
Sra. MASSONS SOLANO, Núria (convidada)  
Dr. PALASSINI, Matteo  
Dra. PEIRÓ MARTÍNEZ, Francesca  
Dra. QUERALT CAPDEVILA, Pilar  
Dr. RUIZ SÁNCHEZ, Òscar (convidat)  
Dr. TARON ROCA, Josep

Sr. CARRERA MORENO, Manuel  
Sra. COLOMER ROSELL, Mariona  
Sr. FALCÓ ROGET, Joan  
Sr. HERNÁNDEZ i PINEDA, Adrià  
Sra. LUMBRERAS NAVARRO, Sara  
Sr. MIQUEL i IBARZ, Albert  
Sra. RIFÀ ROVIRA, Eva  
Sr. SÁNCHEZ GIMÉNEZ, Víctor  
Sr. SANUY LATORRE, Ares

### S'han excusat d'assistir-hi

Dra. LÓPEZ HERMOSO, Rosario  
Sr. MATARRODONA MORAGAS, Pau  
Dra. VILÀ i ARBONÈS, Anna (secretària)

### ORDRE DEL DIA

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior.
2. Informe del cap d'estudis.
3. Aprovació de l'encàrrec docent del curs 2019-2020.
4. Aprovació dels horaris del curs 2019-2020.
5. Proposta, discussió i aprovació, si escau, del calendari d'avaluació del curs 2019-20.
6. Proposta, discussió i aprovació, si escau, de la docència en anglès del curs 2019-20.
7. Presentació dels resultats de les enquestes d'opinió de l'alumnat del semestre de tardor 2018.
8. Discussió i ratificació, si escau, de l'acord de Consell d'Estudis de Llicenciatura de Física sobre canvis de dates d'avaluació (16/12/2003).
9. Torn obert de paraules.

## DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ I ACORDS

### 1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior

(S'adjunta a l'acta)

Es presenta l'esborrany de l'acta de la sessió ordinària del 8 de maig de 2019.

➔ **S'aprova l'acta anterior sense esmenes**

### 2. Informe del cap d'estudis

(S'adjunta documentació)

El dia 8 de maig es va acabar de definir la versió final del protocol d'actuació en cas d'emergència en període d'exàmens, d'acord amb els acords obtinguts a la darrera reunió del Consell. Es pot trobar al document 02a al Campus del Consell. Es remarca la conveniència de passar llista als exàmens.

El dia 13 de maig va tenir lloc la sessió informativa sobre les mencions, amb gran èxit d'assistència i interès per part dels alumnes.

El dia 27 de maig es va enviar a tot el professorat un recordatori de la normativa d'avaluació i d'assistència als exàmens.

El dia 11 de juny es va presentar el protocol d'assetjament i altres conductes masculines. Se'l pot trobar al document 02b al Campus, i es recomana llegir-lo; tot i que sembla que no és definitiu se'n parlarà a la Jornada d'Acollida als nous estudiants. Per altra banda, en algun moment es facilitarà als estudiants un resum o extracte d'aquest protocol, potser juntament amb la carpeta de la UB. Es pregunta si és la Dra. Sònia Estradé qui ho ha de fer.

El dia 15 de juliol està prevista la jornada d'acollida als nous estudiants del Grau, que es matricularan els dies 17 i 18.

Durant els mesos de maig a juliol es durà a terme l'actualització de la Guia de l'Estudiant, perquè estigui disponible al moment de formalitzar la matriculació dels alumnes nous. El Dr. Òscar Ruiz apunta que Física és l'única facultat que té una guia com aquesta, útil a totes les persones implicades a la facultat.

A setembre vinent entraran en vigor canvis a alguns encàrrecs. Concretament, la coordinació del Pla d'Acció Tutorial passa de la Dra. Marta Ibañes al Dr. Cèsar Ferrater; i la responsabilitat de l'Oficina de Relacions Internacionals de la Facultat passa del Dr. Albert Romano a la Dra. Carmen Miguel.

### 3. Aprovació de l'encàrrec docent del curs 2019-2020

(S'adjunta documentació)

El cap d'estudis presenta la nova proposta d'encàrrec docent per al curs 2019-2020, i els petits reajustaments respecte el que va presentar a la darrera reunió del Consell.

➔ **S'aprova sense comentaris**

### 4. Aprovació dels horaris del curs 2019-2020

(S'adjunta documentació)

El cap d'estudis comenta que les aules encara no són definitives, i s'han d'acabar de definir amb Secretaria. Però els horaris sí que ho són, i exposa els següents canvis respecte a la proposta de la darrera reunió del Consell d'Estudis (maig 2019):

Al semestre de tardor:

- Al 1r semestre, grup M2, s'intercanvien els horaris de **Fonaments de Mecànica i Àlgebra Lineal i Geometria**, per evitar que coincideixin les hores dels dos grups de Fonaments de Mecànica (a les 10:45).
- Al 6è semestre, l'optativa **Història de la Física**, que s'imparteix de 16:00 a 18:00, s'ha ubicat a la graella horària de les assignatures d'aquest semestre (fins ara estava a la graella d'obligatòries de la menció Física Fonamental). Així es pot veure que se solapa amb una hora de Projectes (17:00–19:00), però no sembla massa problema perquè aquest curs només 3 persones les han cursat simultàniament (dels 34 que han fet Projectes i els 58 Història de la Física) i Història de la Física es pot cursar als dos semestres. Els estudiants demanen que s'actualitzi la taula d'optatives a la Guia.

Al semestre de primavera:

- Al 2n semestre, grup M1, **Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica** s'intercanvia amb **Fonaments de Laboratori** (convenia tots dos).
- També al 2n semestre, però al grup M2, **Càlcul de Diverses Variables** s'intercanvia amb **Fonaments de Laboratori** (convenia tots dos).
- Al 7è semestre, el laboratori de **Fenòmens Col·lectius i Transicions de Fase** canvia l'aula d'informàtica de la A08I a la A07I.
- Al 8è semestre, **Laboratori de Física Moderna** suprimeix el grup de teoria L3, canvia el nom al grup de laboratori de reserva (L3A), canvia el dia del grup de teoria L2 (passant a divendres 17:00-19:00, per evitar incompatibilitats amb altres grups), i canvia els horaris del grup de laboratori L2A a 17:00-20:00.

El Dr. Palassini inicia un debat sobre el significat de les "12 sessions" que s'esmenten per exemple a Física dels Medis Continus, ja que potser vol dir "12 setmanes" i porta a confusió als estudiants. De fet, sembla una informació poc rellevant perquè a la pràctica es pacten els possibles canvis o compensacions d'hores. Finalment es proposa eliminar el "12 sessions".

➔ **S'aprova amb la modificació**

## **5. Proposta, discussió i aprovació, si escau, del calendari d'avaluació del curs 2019-20** (S'adjunta documentació)

El cap d'estudis exposa breument la proposta de calendari d'avaluació per al curs 2019-2020. Com de costum, es basa en el calendari d'exàmens de Matemàtiques per evitar incompatibilitats als estudiants de doble titulació Física+Matemàtiques, i encabeix al juny la Selectivitat i a tots dos semestres, en menor mesura, els exàmens de la UOC. També, com sempre, ha procurat que no coincideixin ni quedin massa a prop els exàmens d'assignatures de semestres propers.

El cap d'estudis planteja la possibilitat de canviar l'examen de Relativitat General o l'examen de Fenòmens Col·lectius i Transicions de Fase a l'última tarda de reavaluació de setembre (del 3 al 7 de setembre de 2020). S'obre un debat sobre on encabir-les per no interaccionar amb assignatures de 6è semestre, però resulta difícil predir-ho sense saber les notes d'aquest curs i per tant a quants estudiants pot afectar la interacció. Finalment s'acorda deixar-ho com està.

Els estudiants també comenten que els exàmens de Meteorologia i Climatologia i Òptica estan molt seguits (el 23 i 25 de juny respectivament), tot i ser del mateix semestre. Després d'un breu debat s'acorda passar Òptica al 29 al matí.

La Dra. Martín comenta que tot i haver rotat l'Òptica, l'examen queda dels últims com els darrers anys. Es consideren diverses opcions de canvi, però com que cap no implica una clara millora, s'acorda deixar-lo com està i tenir-ho present de cara al curs vinent.

➔ **S'aprova amb les modificacions esmentades**

## **6. Proposta, discussió i aprovació, si escau, de la docència en anglès del curs 2019-20** (S'adjunta documentació)

La proposta de docència en anglès per al curs 2019-2020 és bàsicament la mateixa del curs anterior, suprimint Mecànica Quàntica i afegint:

- Física Nuclear i de Partícules: els problemes del grup T1 de tardor (semestre natural) seran en anglès; als altres grups s'impartirà íntegrament en català-castellà.
- Processament d'Imatge i Visió Artificial: optativa de 6è semestre de primavera, s'impartirà en anglès.
- Física Estadística: es proposa que es faci en anglès la teoria del grup M2 de primavera (semestre natural); els altres grups íntegrament en català-castellà. El cap d'estudis comenta que això pot posar un problema als alumnes de la Menció Física Aplicada, ja que l'M2 és el grup en què normalment es matriculen, aquesta assignatura ja els costa prou perquè no tenen la mateixa base que els de Física Fonamental, i potser en anglès se'ls farà encara més difícil. Els estudiants demanen racionalitzar aquesta docència perquè el pas a l'anglès es faci de forma paulatina per no perjudicar cap estudiant. Finalment s'acorda excloure Física Estadística i Mecànica Quàntica de la docència en anglès per al proper curs 2019-2020. Se n'informarà els estudiants al moment de la matrícula, ja que al Pla Docent no s'especifica.

➔ ***S'aprova amb la supressió de Física Estadística i Mecànica Quàntica***

## **7. Presentació dels resultats de les enquestes d'opinió de l'alumnat del semestre de tardor 2018**

(S'adjunta documentació)

El cap d'estudis presenta els resultats de les enquestes d'opinió de l'alumnat de tardor 2018, en què la participació ha estat del 41,6 %. Les assignatures amb professors ben valorats (prenent com a tals les que tenen tots els ítems amb puntuació major que 8) són deu en total. Destaca Mecànica, amb tots tres grups per sobre de 8. Remarca que de pitjor valorades (amb algun ítem per sota del 4) només n'hi ha tres. Analitzarà els ítems amb nota menor que 4 i parlarà amb els responsables de les assignatures, encara que aquesta puntuació sigui minoritària.

Es proposen alguns canvis, com per exemple presentar els resultats amb nombres reals a banda de percentatges, avaluar tots els professors (també els de problemes i pràctiques), etc. El cap d'estudis transmetrà aquestes sol·licituds a Planificació Academicodocent per veure si són viables.

Els professors ben valorats (amb la mitjana per sobre de 9) són disset en total. El cap d'estudis els esmenta individualment i els felicitarà personalment enviant-los un missatge en nom del Consell d'Estudis: Albert Cornet, Anton Fernández Faedo, Juan Marcos Fernández Pradas, José María Fernández Varea, Antoni García Santiago, Jesús González Miranda, Jaume Guasch, Carme Jordi, Amílcar Labarta, Alberto Manrique, Jordi Ortín, Esther Pascual, Enric Pérez Canals, Conrad Pérez Vicente, Antoni Planes, David Reguera, Marc Ribó.

## **8. Discussió i ratificació, si escau, de l'acord de Consell d'Estudis de la Llicenciatura de Física sobre canvis de dates d'avaluació (16/12/2003).**

(S'adjunta documentació)

L'actual acord sobre possibles canvis de dates d'exàmens prové de l'antiga Llicenciatura, i s'ha de ratificar o rectificar per al Grau. Els professors analitzen els casos en què s'ha demanat canvi de data d'algun examen, bàsicament per simultaneïtat amb estudis a la UPC i en el cas d'esportistes d'alt nivell, i observen que generalment s'ha concedit el canvi. Tot i això, es remarca que hauria de dependre de la gravetat del cas, i tenir en compte que existeix la reavaluació. Un cas especial és el dels estudiants Erasmus, que sovint tenen problemes amb les dates d'examen i posen als coordinadors de les assignatures en situacions conflictives, tot i no estar obligats a fer exàmens fora de la planificació oficial. Els estudiants critiquen que el redactat de l'acord sembla prohibir el canvi per defecte, i creuen que no hauria de prohibir ni aconsellar. Finalment, s'aprova la versió prèviament aprovada pels Consells d'Estudis.

## **9. Torn obert de paraula**

El cap d'estudis obre el torn recordant que a la reunió del Consell d'Estudis del proper juliol s'hi haurà d'aprovar el calendari d'exàmens per al curs 2019-2020, presentar i aprovar el plans docents de les assignatures, i aprovar el canvi de coordinació del Pla d'Acció Tutorial. Potser haurà de ser cap al 18 o 19 de juliol per donar el màxim temps a acabar els Plans Docents, i probablement s'hi presentaran els resultats de les enquestes del PAT. De la mateixa manera, en una reunió cap al novembre es presentaran els resultats acadèmics dels semestres de tardor 2018 i primavera 2019.

Els estudiants demanen que als plans docents de les assignatures es detalli com se'n farà l'avaluació. Per exemple, què es pot portar a l'examen, si es pot reavaluar l'examen de pràctiques, o si es guarda la nota de pràctiques d'un any per a l'altre. Alguns professors veuen el pla docent com un contracte al que es comprometen, i prefereixen concretar els detalls més vius del curs al Campus Virtual. El cap d'estudis conclou que tot això hauria de constar per escrit en algun lloc, i si el pla docent ja està tancat s'hauria d'indicar al Campus Virtual.

Per la seva banda, la Dra. Martín insisteix que s'adeqüi l'assignació de crèdits a la dedicació dels estudiants estimada, ja que no és real. La Dra. Queralt proposa preguntar a les enquestes sobre les hores invertides per treballar cada assignatura, com es fa en altres facultats. I el Dr. Ferrater observa que no es pot fer avaluació continuada sense tenir en compte les altres assignatures. S'inicia un debat sobre la valoració de les pràctiques i la dimensió dels informes i dels treballs que es demanen. El cap d'estudis observa que qualsevol canvi a la distribució de crèdits d'una assignatura afecta les altres, i són els professors els qui han de redimensionar l'exigència en relació al nombre d'hores assignades a cada assignatura. A l'observació que els alumnes compensen dedicant més esforços a unes assignatures que a altres, el cap d'estudis insisteix que en general es reclama més dedicació de la plantejada inicialment. Els estudiants remarquen que això passa sobretot a les assignatures de 3 crèdits. Finalment, el cap d'estudis conclou que la dedicació hauria de ser objectiva, ha de quadrar amb el que al seu dia es va plantejar, i si és massa s'ha de parlar amb els responsables de l'assignatura perquè no repercuteixi a les altres. Es compromet a escriure als professors per remarcar-los aquests aspectes però sense particularitzacions.

A les 13:15 hores, i havent tractat tots els punts de l'ordre del dia, el president aixeca la sessió de la qual, com a secretària, estenc aquesta acta.

**La secretària**

**Vistiplau del president**

Dra. Anna Vilà i Arbonès

Dr. Antoni García Santiago

## PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'EMERGÈNCIA DURANT LA REALITZACIÓ D'UNA PROVA EN PERÍODE D'AVALUACIÓ ÚNICA I TANCAMENT DELS PROCESSOS D'AVALUACIÓ CONTINUADA

*Aprovat en reunió ordinària de Consell d'Estudis del grau de Física de 8 de maig de 2019*

Si durant la realització d'una prova en el període programat d'avaluació única i tancament dels processos d'avaluació continuada es dona una situació d'emergència anunciada pel senyal acústic en les dependències de les facultats de Física i Química, caldrà seguir el protocol que es descriu a continuació:

1. Els professors actuaran com a evacuadors dels estudiants, és a dir, hauran d'interrompre l'examen i procedir a l'evacuació de l'aula d'acord amb les instruccions que es troben descrites a la fitxa *FuncionsProfessors.pdf* que es pot descarregar a <http://www.ub.edu/fisica/emergencia.html>.
2. Independentment del moment i la durada de l'evacuació, la prova original es donarà per acabada i es programarà una nova prova el dia extra que apareix al final del període d'avaluació i que està reservat estrictament per a aquesta eventualitat.
3. Només els estudiants que s'hagin presentat a la prova original es podran presentar a la nova prova. A tal efecte, els professors hauran de controlar l'assistència a la prova original i a la nova prova (passaran llista abans d'entrar o a l'inici de la prova).
4. La nova prova haurà de tenir el mateix format i estructura que la prova original, però els enunciats podran de ser diferents.
5. Els professors i els estudiants seran informats oportunament de les aules en què es portarà a terme la nova prova.
6. Segons el moment i la durada de l'evacuació, es **recomana** procedir com segueix:
  - 6.1. Si la prova original consta de dues o més parts, separades per pauses d'una certa durada, i l'evacuació es produeix quan una o més d'una part ja s'ha completat (tots els estudiants l'han entregada), la nova prova consistirà només en aquelles parts que no s'hagin completat.
  - 6.2. Si la prova original consta d'una sola part, la nova prova constarà també d'una sola part i substituirà íntegrament la prova original.
  - 6.3. Si un estudiant ja ha resolt i entregat algunes de les parts de la prova original en el moment de produir-se l'evacuació, podrà optar igualment per presentar-se a la nova prova. En aquest cas, s'entendrà que renuncia a la prova original.
7. En cas de alguna situació particular no s'adapti als aspectes que es recomanen en aquest protocol, els professors de l'assignatura podran acordar amb el Cap d'Estudis com procedir de la manera més convenient.

# 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

## Índex

### ANTECEDENTS

#### I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

#### II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional
2. Objectius 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

#### 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

- IX.1. Difusió del protocol
- IX.2. Inclusió del protocol al Pla d'Igualtat
- IX.3 Polítiques preventives
- IX.4 Mesures específiques
- IX. 6. Participació de les associacions estudiantils

#### X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

#### ANNEXOS

- Annex 1. Recull de la normativa aplicable
- Annex 2. Model de denúncia



- Annex 3. Model d'informe
- Annex 4. Model de sol·licitud de mesures cautelars
- Annex 5. Model de citació
- Annex 6. Diagrama d'actuacions
- Annex 7. Curs formatiu
- Annex 8. 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

## 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 en contra de 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, i 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.

Amb data de 13 de febrer de 2014 es va aprovar pel Consell de govern de la Universitat de Barcelona 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*, recollint en gran mesura el contingut dels protocols esmentats amb la intenció d'estendre'l a tota la Universitat, i amb derogació dels protocols de centre que estiguessin vigents amb anterioritat, la Universitat de Barcelona es dotava d'un protocol únic de referència. La seva aplicació des d'aquesta data ha evidenciat, però, la necessitat de la seva actualització i revisió, tal i com estava previst al propi apartat XIII del citat protocol, amb incorporació de les millores que la seva posada en aplicació durant aquests anys ha permès constatar i reorientar.

En virtut d'aquestes raons, es dicta aquesta nova versió, que, sent d'aplicació a totes les activitats, persones i centres inclosos dins l'àmbit d'actuació de la Universitat de Barcelona, sigui instrument únic i eina de referència en el compliment del mandat de l'article 28.2 f) de la Llei 17/2015, del 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 a 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 evidents conductes masclistes a la vida acadèmica i laboral de la Universitat de Barcelona i que permetin 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

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, va afirmar —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 va instar els estats que apliquessin 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, del 24 d'abril, *del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, amplia 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 adoptarà 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 a prevenir i per a 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 calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir la igualtat de dones i homes en una societat democràtica, i, en particular, 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 (art. 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” (art. 28.2 c), 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 de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària” (art. 28.2 f).

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 sobre 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 tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta protectora i sancionadora 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 i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona.

El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia úniques, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament a la solució interna dins els centres i comissions de centre i les conductes d'assetjament a la seva solució dins la unitat d'igualtat i la comissió ad hoc designada en el marc del rectorat de la universitat de Barcelona.

## 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 seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves 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 seva 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 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.

Aquesta finalitat es concreta en els següents objectius específics:

- a) Prevenció de conductes, reparació del dany i sanció dels autors de les conductes.
- b) Informació, formació i sensibilització de 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) Facilitació de pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masclistes quan s'hagin produït i prevenir-les en tot cas.
- d) Organització específica i regulació d'un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquelles 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 a aconseguir els objectius citats, s'aplicaran les següents mesures i garanties:

- e) Garantia de la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- f) 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.
- g) Aplicació o proposta de les mesures sancionadores pertinents.
- h) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.
- i) 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 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 serà d'aplicació a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari o en relació amb activitats acadèmiques organitzades o coordinades per la Universitat de Barcelona, amb les següents precisions:

## 1. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol serà aplicable a tots els membres de la Universitat de Barcelona, tant alumnat, com personal docent i investigador (PDI), personal investigador en formació o sota qualsevol règim de col·laboració, personal d'administració i serveis (PAS) (article 7 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona), així com a totes les persones integrades al Grup UB (Fundació Bosch i Gimpera (FBG), Cultura Innovadora i Científica (CIC-UB), Fundació Parc Científic de Barcelona (PCB) Fundació Institut de Formació Contínua (IL3-UB), Fundació Josep Finestres (FJF), i Fundació Solidaritat UB).\* - residències universitàries?? \* serveis jurídics

El protocol també serà d'aplicació a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a o per a la Universitat de Barcelona.

Igualment serà d'aplicació, als efectes de gaudir de les mesures de protecció i acompanyament oportunes, a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions que es descriuen i es protegeixen en aquest protocol, encara que l'autoria dels actes sigui aliena a la vida o comunitat universitària o s'hagi produït durant o amb ocasió de desplaçaments fora de l'àmbit de la Universitat.

D'igual manera, el protocol serà d'aplicació per a la investigació i, si s'escau, de les accions dirigides a la sanció de les conductes descrites a l'apartat corresponent, comeses per membres de la comunitat universitària fent servir el nom de la Universitat de Barcelona per a dur-les a terme.

## 2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable a qualsevol activitat duta a terme dins les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, en qualsevol dels seus centres i dependències, així com a activitats que es duen a terme fora de les instal·lacions d'aquesta universitat si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la mateixa i tenen relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi:

- a) activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora dels centres docents,
- b) les pràctiques, curriculars i extra-curriculars, desenvolupades per l'alumnat però concertades o supervisades pels centres docents,
- c) activitats lúdiques com viatges de fi de carrera, festes universitàries, o d'altre tipus vinculats a la vida universitària,
- d) actuacions de grups artístics o esportius;
- e) novatades als estudiants de nou accés, amb independència d'on succeeixin els fets.

## 3. Àmbit d'aplicació temporal

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

Serà 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 a la legislació general aplicable.

## IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

### 1. Definició legal de la conducta

D'acord amb els articles 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i 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. Requisits

Les conductes descrites poden existir entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o de 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 és necessari que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, havent-se de valorar en cada cas les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en el següent apartat del present protocol.

Les conductes poden existir 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 a la qual no s'hi 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 varies de les causes protegides pel present protocol o combinades amb situacions no cobertes pel present protocol rebrà una protecció reforçada, i una atenció específica per totes les unitats i òrgans responsables implicats, atesa la més alta necessitat de tutela que pugui precisar la persona o persona 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:

- Fer insinuacions sexuals o comentaris denigrants o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- 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.
- Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials de caràcter sexual dirigits a o sobre la persona objecte d'atenció inapropiada.

- e) Arraconar, 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 comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials dirigits a o sobre la persona objecte de la conducta.
- c) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària per a crear-li un entorn intimidant o molest.
- d) Fer comentaris públics o privats dirigits a denigrar o humiliar a la persona afectada.
- e) Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per a aconseguir la seva humiliació pública.
- f) Invair 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 a fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.
- h) Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les seves capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.
- i) Aïllar de manera deliberada la persona afectada del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives o comuns.
- j) Combinar diferents conductes de les anteriorment descrites es considerarà indicatiu suficient 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 estudiants 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 i/o de no respecte a la identitat de gènere i/o la orientació sexual de les persones afectades seran 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 sexuals, d'acord amb la següent definició orientativa.

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

- a) Realitzar comentaris públics, verbals o escrits, de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere 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.

- b) Publicar imatges amb difusió dins la comunitat universitària de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions citades a l'apartat anterior.
- c) Impedir l'expressió d'opinions que signifiquin posar 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'altre tipus.
- d) Realitzar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes a les dutes a terme a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona coordinades amb aquesta com a part de l'itinerari curricular.
- e) Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere.
- f) Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitats desenvolupades a l'alumnat en la seva activitat acadèmica.
- g) Exigir la realització d'activitats acadèmiques de caire sexista, davant la qual l'alumnat tindrà dret a negar-s'hi.
- h) Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o amb l'absència d'aquestes.
- i) Dirigir-se de manera sexista u homòfoba, a l'alumnat dins i fora de classe, així com de manera poc respectuosa als drets de persones transgènere, quan es tracti d'una conducta no dirigida a una persona en concret.
- j) Altres conductes, habituals o esporàdiques, similars.

## 6. Guies d'aplicació

El present protocol s'acompanyarà de diverses guies orientatives i explicatives sobre els conceptes i les actuacions previstes en el mateix, a fi de proporcionar ajuda en la seva aplicació a tots els agents implicats. Així mateix, es proporcionaran models de cadascun dels informes que impliqui la corresponent tramitació, consultables als annexos d'aquest protocol.

## V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

### 1. Procediments

El present 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

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

- a) **Respecte i protecció de la dignitat.** Les actuacions i diligències es duran 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, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadors.

- b) **Formació per a l'administració del 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 sobre possibles situacions d'assetjament estan protegides pel principi de confidencialitat respecte de totes les persones implicades. Per aquesta raó:
- només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies i denúncies tindran 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 tractaran 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, cas en el qual la informació obtinguda s'haurà d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent; en tot cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible.
- d) **Anonimat.** Es preservarà l'anonimat de totes les persones afectades i implicades, i es respectarà la privacitat de les persones implicades per qualsevol persona que actuï al procediment, ja sigui com a instructores, assessores, testimonis, o com a denunciants o denunciats, durant la tramitació del procediment, per a garantir que altres intervinents o coadjuvants en la presa de decisions no tinguin accés a les dades personals de totes elles si no és estrictament necessari per a dur a terme la gestió que tinguin encomanada.
- e) **Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas es duran 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 tot cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir els seixanta dies lectius, exceptuant els casos que, per la seva especial complexitat o interposició de períodes no lectius, requereixin més temps, cas en el qual el termini màxim serà de sis mesos.
- f) **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'esclarament 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.
- g) **Protecció davant possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona protegirà les persones denunciants davant possibles represàlies que puguin patir com a conseqüència de la seva denúncia o la compareixença com a testimonis o la seva participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites anteriorment o tramitació en qualsevol mesura el procediment regulat al present protocol, en els termes previstos a la normativa aplicable.
- h) **No revictimització.** Aquest principi de *no revictimització* de la o les persones que denuncien les conductes cobertes 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, evitant que aquesta hagi de tornar a repetir la mateixa declaració davant altres responsables de la tramitació del protocol.



## 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 i/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 el present protocol.
- d) En el 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 el cas que no presenti directament la denúncia la persona afectada, se n'ha d'incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol. Aquesta previsió no serà 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 a l'apartat 5 mencionat.

### 2. Presentació de la denúncia

- a) **Lloc de presentació i òrgans competents per a rebre la denúncia.** Les denúncies s'han de presentar davant la Comissió d'Igualtat del centre relacionat o vinculat amb els fets denunciats vàlidament constituït, a excepció dels casos que afectin a més d'un centre o a tota la universitat, cas en el qual la denúncia s'haurà de presentar davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

En el 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.

En el cas de no existir comissió d'igualtat al centre afectat, la denúncia es presentarà 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 podrà presentar per correu electrònic o presencialment. Si es formula verbalment davant de la persona responsable de la Comissió d'Igualtat del centre, 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, en 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 farà mitjançant un programa de gestió específic d'accés segur i restringit (Kmaleon) a disposició de la Unitat d'Igualtat i de les presidències de les comissions d'igualtat de centre, les quals només tindran accés als seus propis casos.

- c) **Indicis provatoris.** Junt amb la denúncia, la persona denunciant aportarà els indicis que estiguin al seu abast, sense que sigui exigible cap actuació provatòria per la seva part. En tot cas, la Comissió d'igualtat competent (o, en el seu cas, la Unitat d'igualtat) durà a terme les accions encaminades a la investigació dels fets.

### 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 proposarà al degà o degana, o, si escau, al rector o rectora, l'adopció de mesures cautelars.
- b) Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de que es tracti, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de 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.
- c) 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 altre adient, a petició de denunciant i/o denunciat/s. En tot cas, l'òrgan actuant i els òrgans responsables de les mesures cautelars podran considerar altres alternatives adients al cas i al context on hagin de ser aplicades.
- d) A l'efecte de sol·licitar l'adopció de mesures cautelars, l'òrgan actuant remetrà únicament la informació bàsica i imprescindible del cas per a prendre la decisió corresponent a qui hagi de correspondre, junt amb una recomanació sobre la mesura o mesures més adequades. Així mateix, per a la seva adopció caldrà la coordinació o consulta, segons el col·lectiu afectat, amb l'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.
- e) 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 haurà de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o persones denunciades.

### 4. Iniciació de la tramitació de la denúncia

- a) **Trasllat a la Unitat d'Igualtat.** Un cop rebuda la denúncia per la Comissió d'Igualtat d'un centre, la seva 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 descriguin a la denúncia, la presidència de la Comissió d'Igualtat del centre decidirà la seva tramitació pel procediment previst per a conductes d'assetjament o bé pel procediment aplicable per a altres conductes masclistes.
- c) **Consentiment de la persona o persones afectades.** En tot cas, serà necessari disposar del consentiment escrit de la persona afectada, formuli o no personalment la denúncia. Constitueix excepció a aquesta previsió la denúncia col·lectiva pels representants legítimats prevista a l'apartat 1 anterior respecte de conductes masclistes d'afectació col·lectiva.
- d) **Coordinació i intervenció de tercers.** Quan el cas impliqui a tercers responsables aliens a l'estructura de la pròpia UB, com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants, la tramitació del cas requerirà la necessària col·laboració dels òrgans responsables de les relacions institucionals dels centres.
- e) **Altres accions.** La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultània o posteriorment, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents.
- f) **Casos dubtosos o especialment complexos.** En cas de dubte o complexitat específica del cas, en podrà fer la derivació directa a la Unitat d'Igualtat perquè aquesta decideixi sobre la qualificació

dels fets. La direcció de la Unitat d'Igualtat serà la única competent per a la resolució de dubtes i la qualificació dels fets als efectes de l'aplicació d'aquest protocol i de qualsevol mesura que, en relació amb les situacions protegides pel mateix, 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 a 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 serà acompanyada 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. En cas que la persona o persona denunciades no volguessin comparèixer a l'entrevista, la comissió podrà instar-los a fer-lo mitjançant burofax o, en el seu cas es donarà trasllat al seu cap, s' n'hi hagués, després d'un segon intent infructuós.
- d) **Acompanyament.** En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona o associació que elegeixin (amb inclusió de representants sindicals o legals o estudiantils), si ho sol·liciten.
- 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, incloent la persona o persones objecte de denúncia. En cas de negativa de les persones cridades a col·laborar, la comissió podrà instar-los a fer-lo mitjançant burofax.
- f) **Aplicació d'instruments estandarditzats i validats** en el 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 per situacions anàlogues, així com dels instructors a inhibir-se per les mateixes raons legals, derivant-se el cas a altres persones, que seran encarregades de la instrucció, dins el marc d'actuació dels recusats o inhibits.
- h) **Dret d'audiència dels denunciats.** Les persones denunciades tenen dret a ser escoltades en la tramitació del protocol. La tramitació no serà vàlida sense oferir aquest tràmit a les persones al·ludides, podent-se derivar de la seva incompareixença 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 procurarà donar atenció psicològica a les persones afectades o denunciants que ho requereixin. En tot moment es coordinarà 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 rebran assessoria jurídica 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.
- c) L'atenció a la persona denunciant és compatible amb la que s'ha de dirigir a la persona o persones denunciades per a corregir la seva conducta.

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

## VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

1. **Fets no constitutius d'assetjament.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia no comporten una situació d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la comissió d'igualtat de centre, però sí conductes de caire sexista, masclista, homòfob, o contrari al respecte a la diversitat d'identitat de gènere. En cas de dubte, la comissió d'igualtat de centre consultarà a la unitat sobre la qualificació dels fets.
2. **Fase d'audiència.** Un cop la presidència de la comissió d'igualtat rebí la denúncia, donarà audiència a totes les parts implicades, de manera separada i individualitzada, per a fixar amb claredat els fets, que traslladarà a un informe escrit.
3. **Emissió d'informe i trasllat.** La presidència de la comissió d'igualtat donarà trasllat de l'informe a l'autoritat pertinent segons el col·lectiu de què es tracti, amb proposta de solució i/o sanció: a) acadèmica en cas de PDI i alumnat: cap d'estudi i degà o degana; b) administració del centre i degà o degana, en cas de PAS i tercers.
4. **Intervenció del gabinet de mediació.** El procediment per a altres conductes masclistes podrà incloure el recurs a mediació (gabinet de mediació de la Universitat de Barcelona) en cas de constatar-se que es tracta d'un conflicte interpersonal i no d'un cas d'assetjament. En aquest cas, es podrà coordinar l'actuació amb l'OSSMA. En tot cas, si alguna de les parts implicades fos un o una estudiant, es coordinarà també amb el SAE (Servei d'atenció a l'estudiant).
5. **Trasllat a les parts implicades.** Les parts implicades han de ser informades de la resolució adoptada.

## VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

1. **Tipologia dels fets.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia son, aparentment, constitutives d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la comissió d'igualtat de centre, per aplicació de les definicions contingudes al present protocol.
2. **Trasllat a la Unitat d'igualtat.** En aquest cas, la presidència de la comissió d'igualtat haurà de donar trasllat del cas a la Unitat d'igualtat de la Universitat de Barcelona, amb informe propi i denúncia original.
6. **Constitució de la comissió específica.** Un cop arribi el cas a la Unitat d'igualtat, aquesta convocarà la **comissió específica** per a la valoració dels fets, que estarà integrada per la presidència de la comissió de centre afectat, la direcció de la Unitat d'igualtat, una persona tècnica de la Unitat d'igualtat, una persona tècnica de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA) especialitzada en risc psicosocial i assetjament, una persona membre dels òrgans de representació del PDI i/o del PAS, i una persona jurista designada per la Secretaria General serà presidida per la responsable del Vicerectorat d'igualtat (i acció social) o òrgan equivalent; en cas que alguna de les persones implicades fos un o una estudiant, podrà participar també una persona tècnica del SAE (Servei d'atenció a l'estudiant) o, alternativament, coordinadora del PAT (Pla d'acció tutorial) i una persona designada pels òrgans de representació de l'alumnat. Totes elles hauran de comptar amb l'expertesa acreditada en les situacions analitzades. La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi amb assessors o persones amb formació i/o experiència en igualtat i assetjament, que també podran ser escollits entre els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat i Riscos Laborals. La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació d'una o de diverses persones expertes per raó de la matèria tractada.



3. **Fase de revisió i ampliació dels fets.** El procés de revisió i si escau, ampliació de la informació disponible, haurà de dur-se a terme amb la màxima rapidesa. Aquesta ampliació pot incloure documentació, entrevistes o altres mitjans que la comissió consideri pertinents.
4. **Informe de la comissió específica.** La Comissió específica emetrà informe amb fixació dels fets i proposta d'accions, que podran ser tant de protecció, com de reparació i de sanció, del qual se'n donarà tràmit a l'òrgan acadèmic o de personal que correspongui en funció de les accions proposades i al rector o rectora.
5. **Trasllat del resultat de l'informe a les parts afectades i al·legacions.** Del contingut de l'informe se'n donarà trasllat a les parts implicades perquè puguin fer les al·legacions que considerin pertinents.
6. **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. Posteriorment, aquest informe es remet al rector o rectora per a la seva resolució.

L'informe ha d'anar acompanyat de tota la informació 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, la investigació de la denúncia ha de continuar si es detecten indicis d'assetjament).
- Falta d'objecte o insuficiència evident d'indicis.

b) **Incoació d'un expedient disciplinari.** Si de l'anàlisi del cas es dedueix que s'ha comès alguna falta —diferent de l'assetjament— tipificada en la normativa vigent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.

c) **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 les mesures corresponents per corregir la situació.

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 de que els fets denunciats son falsos o mai s'han produït, es duran a terme les accions dirigides a la incoació del pertinent expedient disciplinari.

7. **Trasllat del resultat de l'informe i les al·legacions al rector o rectora.** De l'informe i les al·legacions se'n donarà trasllat al rector o rectora.
8. **Decisió del rector o rectora.** El rector o rectora decidirà sobre les sancions que puguin correspondre, *coordinadament amb l'òrgan responsable en cada cas segons el col·lectiu de què es tracti, que seran comunicades per escrit a les persones implicades en el cas.*
9. **Custòdia de documentació.** La documentació i informes relacionats amb l'aplicació del protocol ha de ser traslladada a la Unitat d'Igualtat pel seu arxiu i custòdia segures.



## 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

### IX.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 d'aquelles situacions. A més, ha de figurar en un lloc destacat als webs de la Universitat, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les seves facultats.

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

### IX.2. Inclusió del protocol al Pla d'Igualtat

El present 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.

### IX.3 Polítiques preventives

- 1) **Competència.** La Universitat de Barcelona, a través del vicerectorat d'igualtat i acció social o òrgan equivalent, i la Unitat d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis 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 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 de PDI i PAS.
  - d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, triennal, 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:

- Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
  - 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 masculista. Aquest personal haurà 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 i/o greus.

#### IX.4 Mesures específiques

Dins la política preventiva i el pla d'actuació citat a l'apartat anterior, s'acompanyarà al present protocol de:

-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 masculistes i d'aplicació del protocol.

- Un **pla d'acollida** a l'alumnat al començament de cada curs, dirigit als nous estudiants, amb la inclusió de la pertinent referència al protocol dins les sessions de benvinguda a la universitat realitzades a cada centre docent, al qual s'afegirà una guia abreujada sobre el protocol a la carpeta de matrícula, dins l'agenda UB que es facilita amb el formulari i carpeta de matrícula. Aquest pla inclou la pertinent referència o sessió a la sessió o jornada de benvinguda que organitza cada centre o ensenyament per a la benvinguda dels nous alumnes.

-Una **guia d'identificació d'òrgans responsables**, d'acord amb el que s'annexa al present protocol, que s'haurà de fer visible a cada centre, de manera física i digital.

-Una **guia explicativa de conceptes i gestions** derivades de l'aplicació del present protocol, a disposició de tots els agents implicats.

-Un **programa de col·laboració** amb les associacions 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 a l'apartat IX.6.

-Un **model de compromís** per a tercers implicats en activitats acadèmiques o laborals, segons el que es disposa a l'apartat següent.

-Un **model d'acceptació del coneixement** pertinent en la matèria per les persones que siguin contractades per primera vegada per la Universitat de Barcelona, a signar en el moment de la contractació, tant de personal docent com de gestió, administració i serveis.

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

Amb la finalitat de que el present 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 mateixa, en cada conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat per la Universitat de Barcelona amb

aquests tercers s'haurà d'incloure un compromís de respecte al contingut del protocol, així com una clàusula de respecte als drets protegits per aquest.

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

## **IX. 6. Participació de les associacions estudiantils**

Es promourà la participació de les associacions d'estudiants en el desplegament de les accions preventives i campanyes relatives al present protocol i, en particular, se'ls facilitarà la 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, comptaran amb la col·laboració dels òrgans responsables de les instal·lacions on hagin de portar-se a terme les citades activitats, tant acadèmiques com lúdiques o esportives.

De la mateixa manera, aquest protocol reconeix la seva legitimació per a la presentació de denúncies que afectin a conductes masclistes d'àmbit general, col·lectiu o sense destinatari/a específic/a.

## **X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**

Un cop aprovat el protocol, aquest pot ser objecte de modificació per tal de millorar-ne l'eficàcia. Igualment, s'ha de reformar per tal d'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 remetrà 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), reflectint el volum de casos registrats i la seva naturalesa i mesures adoptades.

En tot cas, l'aprovació del III Pla d'Igualtat o següents podrà comportar la revisió del Protocol, en la mesura en que aquest serà integrat al propi Pla.

## **ANNEXOS**

### **Annex 1. Recull de la normativa aplicable**

#### **(REVISAR)**

#### *Normativa i declaracions internacionals i europees*

Declaració Universal dels Drets Humans, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

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.

C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958.

Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958.

*Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Consell d'Europa, Estambul, 11 de maig de 2011.



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 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.

Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea Com (2007) 686 final.

*Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona.*

Constitució espanyola (articles 14, 15, 18 i 35).

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).

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (article 184).

Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14, 93-98).

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 5).

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15, 22 i 24)

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, 54 i 95).

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).

Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1).

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, 93-96).

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.

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95- 96,151-152,177-184).

Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9).

Decret 246/2003, de 8 d'octubre, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Barcelona (articles 3, 4 i 7).

Decret de 8 de setembre de 1954, que regula el règim de disciplina acadèmica.

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.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## Annex 2. Model de denúncia

<b>DADES PERSONALS</b> <b>NOM:</b> <b>COGNOMS:</b> <b>DNI/PASSAPORT: NIUB:</b> <b>CORREU ELECTRÒNIC:</b> <b>TEL. DE CONTACTE:</b> <b>ADREÇA A EFECTES DE NOTIFICACIONS:</b>
<b>Personal docent i investigador</b> <input type="checkbox"/> <b>Personal d'administració i serveis</b> <input type="checkbox"/> <i>(Indiqueu el nom de la facultat, departament o servei on treballeu)</i> <b>Departament, unitat o servei (PDI, PAS):</b> <b>Adreça del lloc de treball:</b> <i>Indiqueu el nom de l'ensenyament</i> <b>Investigador en formació: indiqueu postgrau, màster o doctorat</b> <b>Estudiant: indiqueu tipus d'estudi</b> <b>DESCRIPCIÓ DELS FETS SUCCEÏTS AL DENUNCIANT</b> <i>(si es disposa de proves, cal fer-les constar):</i> <b>NOM I CÀRREC DE LES PERSONES IMPLICADES:</b> <b>LLOC ON ES PRODUEIXEN ELS FETS:</b> <b>DATA O CURS DELS FETS</b> <i>(assignatura i ensenyament en el cas de l'alumnat):</i> <b>AFECTACIÓ PERSONAL / REPRESENTATIVES</b> Efectes laborals  Efectes acadèmics  Efectes personals  La/el denunciant atorga el seu 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, l'aplicació de les mesures que aquest comporti.  Signat en Barcelona, a X de X de 201-

## Annex 3. Model d'informe

### Model i elements bàsics de l'informe

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

- 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.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Actuacions prèvies portades a terme per les comissions competents.
- 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 social.

### **Model d'informe d'activació del protocol**

A/a XXXXXX, Director/a de la Unitat d'Igualtat de la UB

La presidència de la comissió d'igualtat del centre incoa el procediment previst al 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 XXX de XXX del 201X<sup>1</sup>, per a tractar la denúncia presentada a aquesta comissió el XX dia XX de X del 201X, en virtut dels següents

### **ANTECEDENTS**

---

<sup>1</sup>[http://www.ub.edu/genere/docs/pla\\_igualtat\\_ca.pdf](http://www.ub.edu/genere/docs/pla_igualtat_ca.pdf)

Enllaç al protocol

I conforme a la següent **VALORACIÓ DELS FETS I CONCLUSIONS**

Conclou la tramitació pertinent per la comissió de l'aplicació del Protocol citat, el/la president/a de la Comissió d'igualtat de .... dona trasllat a la Directora de la Unitat d'igualtat de la UB de l'informe de conclusions.

Signat

President/a de la de comissió de centre

Barcelona, a XXX de XXX del XXX

#### **Annex 4. Model de sol·licitud de mesures cautelars**

*Al/la Degà/degana de la Facultat de.....*

*Al/la Vicedegana de Relacions institucionals (o òrgan competent en matèria de relacions amb empreses o institucions on es duguin a terme pràctiques acadèmiques) / Cap de personal.....*

El/la president/a de la Comissió d'Igualtat del centre, en virtut de la presentació de 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.....(indicar càrrec, posició o condició d'estudiant, sense identificar noms de les persones afectades), i, ateses les circumstàncies que concorren un cop entrevistades les persones implicades, directa o indirectament, necessàries per a l'adopció de les mesures cautelars proposades,

SOL·LICITA de l'òrgan al qual es dirigeix les següents MESURES CAUTELARS,

.....  
.....  
.....  
.....  
.....per les següents raons:  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

Signat (nom) en Barcelona, a X de X de 201-

### **Annex 5. Model de citació**

La citació al/s denunciat/s s'ha de cursar des de l'adreça de correu institucional de la Comissió d'igualtat de centre (el que comporta la seva creació si no hi existeix encara), podent fer servir aquest model orientatiu:

Benvolgut/a/s/des,

Per la present la Comissió d'Igualtat de..... us cita .....(indicar data o demanar disponibilitat), en relació a una denúncia sobre fets de caire masclista que li poden afectar.

Li fem saber que a la citada reunió pot assistir acompanyat de qui estimi oportú, si així ho vol, i que hi seran presents el/la President/a i el/la Secretari/a de la Comissió.

Agrairiem acusament de rebut de la present comunicació i la seva amable resposta amb la rapidesa que li sigui possible, a fi de confirmar la reunió.

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

.....

### **Annex 6. Diagrama d'actuacions**

INCLOURE DIAGRAMA GRÀFIC

## Annex 7. Curs formatiu

### Curs sobre 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. Que és l'assetjament i com identificar-lo:
  - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe u orientació sexual
  - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes...
  - c. Conductes masclistes que no son assetjament però son objecte del protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos: taller pràctic
5. El protocol 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 al protocol en relació al protocol: conceptes bàsics
  - e. Marc competencial i coordinació
  - f. Qüestions pràctiques
6. Eines pràctiques en l'aplicació del protocol
  - a. Elaboració d'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 al honor i el dret a l'intimidat (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: el dret de defensa i la presumpció d'innocència
  - a. El principi d'audiència i contradicció
  - b. La inversió de la carrega de la prova
  - c. Taller pràctic



10. La potestat sancionadora de la UB
  - a. Col·lectiu PDI
  - b. Col·lectiu PAS
  - c. Col·lectiu 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. Que és l'assetjament i com identificar-lo:
  - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe u orientació sexual
  - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes...
  - c. Conductes masclistes que no son assetjament però son objecte del protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos

### Sessió 3.

5. El protocol 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 al protocol en relació al protocol: conceptes bàsics
  - e. Marc competencial i coordinació
  - f. Qüestions pràctiques

### Sessió 4.

6. Eines pràctiques en l'aplicació del protocol (OSSMA)
  - a. Elaboració d'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 al honor i el dret a l'intimidat (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: el dret de defensa i la presumpció d'innocència

- a. El principi d'audiència i contradicció
- b. La inversió de la carrega de la prova
- c. Taller pràctic

Sessió 6.

10. La potestat sancionadora de la UB

- a. Col·lectiu PDI
- b. Col·lectiu PAS
- c. Col·lectiu estudiants
- d. Tercers vinculats

11. La mediació i derivació de casos a altres òrgans competents (Gabinet de mediació)

12. Simulació

### **Annex 8. 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*



Sem.	Assignatura	ECTS	Coordir	Teoria			Prob.			Prob.Tut.			Laboratori			Tot.	FQA	EEB	FA	FMC							
				hores	grups (80)	setmanes	hores	grups (80)	setmanes	hores	grups (40)	setmanes	hores	grups (20,15,12,10,8)	alumnes/professor							setmanes	hores professor				
APROVAT 25/06/19	ENCÀRREC DOCENT curs 2019-20																										
	1r	Càlcul d'una Variable	6	FQA	3	3	15	1	3	15	1	6	15	0	0	0	0	270,0	1,00	270	0	0	0,00	0	270,0		
		Àlgebra Lineal i Geometria	6	FQA	3	3	15	1	3	15	1	6	15	0	0	0	0	270,0	1,00	270	0	0,00	0	0	270,0		
		Fonaments de Mecànica	6	FMC	3	4	15	1	4	15	1	7	15	0	0	0	0	345,0	0,52	180	0	0	0,48	165	345,0		
		Informàtica	6	EEB	2	3	15	0	0	0	0	0	0	2	12	15/18	13	402,0	0,41	164	0,59	238	0	0	0	402,0	
		Química	6	Alt.	3	3	14	1	3	7	1	6	7	2	20	10	5	389,0		0		0	0	0	0	0,0	
	2n	Càlcul de Diverses Variables	6	FQA	3	4	15	1	4	15	1	7	15	0	0	0	0	345,0	1,00	345		0		0	0,00	0	345,0
		Equacions Diferencials i Càlcul Vectorial	6	FQA	3	4	15	1	4	15	1	7	15	0	0	0	0	345,0	1,00	345		0		0	0	0	345,0
		Fonaments d'Ones, Fluids i Termodinàmica	6	FQA	3	3	15	1	3	15	1	6	15	0	0	0	0	270,0	0,67	180		0		0	0,33	90	270,0
		Fonaments d'Electromagnetisme i Òptica	6	FA	3	4	15	1	4	15	1	8	15	0	0	0	0	360,0		0		0	1,00	360	0	0	360,0
Fonaments de Laboratori		6	FMC	3	3	15	0	0	0	0	0	0	2	28	15	6	471,0	0,33	156	0,00	0	0,32	153	0,34	162	471,0	
3r	Mètodes Matemàtics per a la Física I	6	FQA	3	4	15	1	4	15	1	8	15	0	0	0	0	360,0	0,50	180		0		0	0,50	180	360,0	
	Mecànica	9	FMC	3	4	15	2	4	15	0	0	0	0	0	0	0	316,0	0,00	0		0		0	1,00	316	316,0	
	Mecànica (Laboratori)		FMC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	16	15	8,5	272,0							1,00	272	272,0	
	Termodinàmica	9	FMC	3	4	15	2	4	15	0	0	0	0	0	0	0	300,0	0,00	0		0		0	1,00	300	300,0	
	Termodinàmica (Laboratori)		FMC	2	8	1	0	0	0	0	0	0	2	16	15	10	336,0	0,12	40					0,88	296	336,0	
	Astronomia	6	FQA	3	3	14	1	3	14	0	0	0	8	25	8	1	368,0	1,00	368		0		0	0	0	368,0	
4t	Mètodes Matemàtics per a la Física II	6	FMC	3	4	15	1	4	15	1	8	15	0	0	0	0	360,0	0,50	180		0		0	0,50	180	360,0	
	Electromagnetisme	9	FA	3	4	15	2	4	15	0	0	0	4	17	12	6	708,0		0		0	1,00	708	0	0	708,0	
	Òptica	9	FA	3	4	15	2	4	15	0	0	0	3	14	14	10	720,0		0		0	1,00	720	0	0	720,0	
	Meteorologia i Climatologia	6	FA	3	4	14	1	4	13	2	16	4	3	24	10	1	420,0		0		0	1,00	420	0	0	420,0	
5è	Física Quàntica	6	FMC	3	4	15	1	4	15	0	0	0	0	0	0	0	240,0	0,06	15		0		0	0,94	225	240,0	
	Mecànica Teòrica	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180		0		0	0	0	180,0	
	Electrodinàmica	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180		0		0	0,00	0	180,0	
	Física dels Medis Continus	6	FMC	3	3	14	1	3	12	0	0	0	2	12	10	6	306,0	0,00	0		0		0	1,00	306	306,0	
	Física Computacional	6	FQA	2	3	15	1	3	15	0	0	0	2	14	10	11	443,0	0,70	310		0		0	0,30	133	443,0	
	Tecnologia Electromagnètica	9	FA	3	1	15	2	1	15	0	0	0	3	4	10	7	159,0		0		0	1,00	159	0	0	159,0	
	Programació de Simulacions i Instr. Mesura	6	FA	2	2	15	2	2	4	0	0	0	2	4	10	11	164,0		0	0,63	104	0,37	60	0	0	164,0	
	Electrònica Aplicada	9	EEB	2,6	1	15	2	1	15	0	0	0	3	4	10	11	201,0		0	1,00	201	0	0	0	0	201,0	
6è	Física Estadística	6	FMC	3	4	15	1	4	15	0	0	0	0	0	0	0	240,0	0,00	0		0		0	1,00	240	240,0	
	Mecànica Quàntica	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180		0		0	0	0	180,0	
	Astrofísica i Cosmologia	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180		0		0	0	0	180,0	
	Instrumentació (9c)	9	FA	3	1	15	2	1	15	0	0	0	3	4	10	6	147,0		0		0	1,00	147	0	0	147,0	
	Física de Materials	6	FA	3	1	15	1	1	9	0	0	0	2	4	10	6	102,0		0		0	1,00	102	0	0	102,0	

GRAU DE FÍSICA

25/06/2019

Inclou els dos semestres i els alumnes dels graus de Física+Matemàtiques

7è	Física de l'Estat Sòlid	6	FMC	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	180,0	0,00	0	0	0	0	1,00	180	180,0		
	Fenòmens Col·lectius i Transicions de Fase	6	FMC	3	3	14	1	3	14	0	0	0	2	14	10	4	280,0	0,00	0	0	0	0	1,00	280	280,0	
	Física Atòmica i Radiació	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180	0	0	0	0	0	180,0	
	Física Nuclear i de Partícules	6	FQA	3	3	15	1	3	15	0	0	0	0	0	0	0	180,0	1,00	180	0	0	0	0	0	180,0	
	Geofísica	6	Alt.	2	1	15	1	1	22	2	2	3	3	7	68	3	127,0		0	0	0	0		0	0,0	
	Fotònica	9	FA	3	1	15	2	1	15	0	0	0	3	5	8	9	187,5		0	0	1,00	187,5		0	187,5	
8è	Electrònica Física (6c)	6	EEB	3	4	15	1	4	15	0	0	0	0	0	0	240,0		0	1,00	240		0	0,00	0	240,0	
	Laboratori de Física Moderna (FMC)	6	FMC	2	3	8	3	7	1	2	6	4	3	7	10	14	411,0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	411	411,0	
	Laboratori de Física Moderna (FQA)	6	FMC	0	0	0	3	7	1	3	7	2	3	7	10	14	357,0	1,00	357	0,00	0	0	0,00	0	357,0	
	Laboratori de Física Moderna (DEEB)	6	FMC	0	0	0	0	0	0	3	7	1	0	0	0	0	21,0	0,00	0	1,00	21	0	0,00	0	21,0	
	Energia	6	FA	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0		0	0	1,00	60		0	60,0	
	Treball	6	Fac.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	180	1	1	1440,0	0,33	480	0,14	200	0,19	280	0,33	480	1440,0
6è 7è 8è	Pràctiques en Empresa	6	EEB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0		0	1,00	0	0	0	0	0	0,0	
	Processament d'Imatges i Visió Artificial	3	FA	1	1	15	0	0	0	0	0	0	2	1	20	13	41,0		0	0	1,00	41		0	41,0	
	Astronomia Observacional	3	FQA	1	1	15	0	0	0	2	1	1	8	8	4	2,5	177,0	1,00	177		0	0	0	0	177,0	
	Meteorologia Dinàmica	3	FA	1,6	1	15	0,4	1	15	0	0	0	0	0	0	0	30,0		0	0	1,00	30		0	30,0	
	Història de la Física	3	FMC	2	2	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60,0		0	0	0	0	1,00	60	60,0	
	Relativitat General	6	FQA	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	1,00	60		0	0	0,00	0	60,0	
	Mec.Quàntica de N-cossos i Sists. Ultrafreds	6	FQA	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	1,00	60		0	0	0	0	60,0	
	Física d'Altes Energies i Acceleradors	6	FQA	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	1,00	60		0	0	0	0	60,0	
	Plasmes i Processos Astrofísics	6	FQA	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	1,00	60		0	0	0	0	60,0	
	Magnetisme i Superconductivitat	6	FMC	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	0,00	0		0	0	1,00	60	60,0	
	Biofísica	6	FMC	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0	0,00	0		0	0	1,00	60	60,0	
	Física Mèdica (*)	6	FQA	3	1	13	1	1	13	0	0	0	2	1,63	20	8	78,0	0,46	36,0		0	0,04	2,8	0,00	0	38,8
	Micro i Nanotecnologia	6	FA	3	2	14	1	2	14	0	0	0	2	6	6	3	148,0	0,00	0	0,33	49,3	0,33	49,3	0,33	49,3	148,0
	Teoria de la Informació Clàssica i Quàntica	3	FQA	2	1	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30,0	1,00	30	0,00	0	0	0	0	30,0	
	Sistemes Fora de l'Equilibri	3	FMC	2	1	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30,0	0,00	0		0	0	1,00	30	30,0	
	Instrumentació Virtual (3c)	3	EEB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	10	13	26,0		0	1,00	26		0	0	26,0	
	Fonaments de l'Espectroscòpia	3	FA	1	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	30,0		0	0	1,00	30		0	30,0	
	Mètodes Matemàtics Avançats	6	FQA	3	1	15	0	0	0	1	1	15	0	0	0	0	60,0	1,00	60		0	0	0	0	60,0	
Projectes (6c) (grau d'EET)	6	EEB	3	1	15	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	60,0		0	0,00	0	0	0	0	0,0		
TUTORIES																	11,00	0	4,00	0	9,00	0	11,00	0	0,0	
(*) Física Mèdica: 39h Dept Biomedicina																	14530,6	FQA	5463,0	EEB	1079,3	FA	3509,6	FMC	4475,3	14527,3