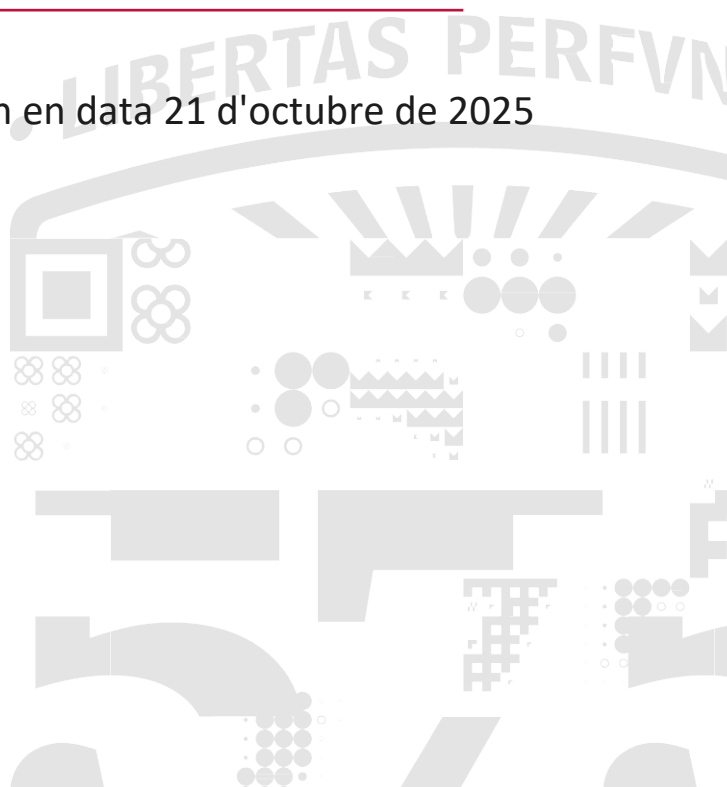




UNIVERSITAT_{DE}
BARCELONA

Protocol
de la Universitat de Barcelona per
prevenir i reparar
amb la diligència deguda
les situacions de violència masclista,
assetjament sexual
i per raó de sexe, orientació sexual,
identitat o expressió de gènere, i
altres conductes masclistes o
LGTBIQ+ fòbiques

Aprovat pel Consell de Govern en data 21 d'octubre de 2025





PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA PER PREVENIR I REPARAR AMB LA DILIGÈNCIA DEGUDA LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBIQ+ FÒBIQUES

Aprovat pel Consell de Govern en data 21 d'octubre de 2025

1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS, JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL I NORMATIVA.....	4
2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS	5
2.1. Compromís institucional i objectius generals i específics	5
2.2. Prevenció i reparació com a eixos en permanent retroalimentació i entrecreuament	6
2.3. Principis i regles bàsiques aplicables a totes les actuacions del Protocol	8
3. ÀMBITS D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL	10
3.1. Àmbit objectiu	10
3.2. Àmbit subjectiu.....	11
3.3. Àmbit locatiu	11
3.4. Coordinació interinstitucional.....	12
3.5. Compromís d'acompanyament i reparació de les víctimes en els casos que queden fora dels àmbits d'aplicació del Protocol.....	12
4. CIRCUIT D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL.....	13
4.1. Diferenciació del Protocol i el procediment de denúncia, investigació i reparació.....	13
4.2. Forma i lloc per activar el Protocol	13
4.3. Persones legitimades per presentar una comunicació.....	13
4.4. Primera entrevista.....	14
4.4.1. Informació, assessorament i acompanyament.....	15
4.4.2. Proposta de mesures d'acompanyament, prevenció o reparació integral	15
5. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA, INVESTIGACIÓ I REPARACIÓ	16
5.1. Tramitació de la denúncia.....	16
5.2. Quan s'admet a tràmit la denúncia	17
5.2.1. Mesures provisionals.....	17
5.2.2. Composició de la Comissió Tècnica	17
5.2.3. Actuacions per a la tramitació del procediment	18
5.3. Drets de les persones implicades.....	21
5.3.1. Drets de la persona afectada	21
5.3.2. Drets de la persona denunciada	22



6. COMPETÈNCIES DELS ÒRGANS PARTICIPANTS	22
6.1. Unitat d'Igualtat	22
6.2. Comissió d'Igualtat, comissions d'igualtat de facultat o centre, i d'àrees transversals	23
6.3. Comissió Tècnica del procediment de denúncia, investigació i sanció	23
6.4. Consell Assessor	24
7. SERVEIS, CANALS I RECURSOS	24
7.1. Canals d'informació i denúncia	24
7.2. Procediment de canvi de nom per a persones trans* i no-binàries	24
7.3. Serveis de psicologia de la Fundació Josep Finestres	25
7.4. Recursos externs	25
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	25
8.1. Mecanismes de seguiment i avaluació	25
8.2. Contingut de l'informe anual de seguiment i avaluació del Protocol	25



1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS, JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL I NORMATIVA

Totes les manifestacions i expressions de la violència masclista i l'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, així com qualsevol altra conducta masclista o LGTBIQ+ fòbica, constitueixen violacions greus i flagrants dels drets humans. És per aquest motiu que la Universitat de Barcelona, en compliment tant de la seva política de compromís actiu contra les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques com de la normativa internacional, estatal i catalana, es dota de mecanismes per garantir el dret a la igualtat, la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones i per lluitar contra les formes de discriminació i assetjament, alhora que prohibeix les conductes contràries a la dignitat humana. Aquesta mesura també s'impulsa des de l'Assemblea General de les Nacions Unides en l'Agenda 2030 sobre desenvolupament sostenible, que recull en el quart objectiu la garantia d'inclusió, equitat i no-violència per a tothom, en l'àmbit de l'educació.

La Universitat de Barcelona es va dotar d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, el 15 de maig de 2019 (d'ara endavant, Protocol de 2019), que va entrar en vigor en compliment del mandat de la normativa constitucional, estatal i catalana. Aquesta normativa requeria adoptar mesures en l'àmbit de la prevenció i la resposta a les denúncies i reclamacions que pugui fer tota persona de la comunitat universitària en relació amb qualsevol forma d'assetjament o altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques. Aquest instrument va ser revisat i actualitzat l'any 2022. Davant l'augment de supòsits d'aplicació del Protocol, es va considerar necessari adaptar a la normativa en vigor el procediment de tramitació, així com millorar-ne l'eficiència, tot centralitzant la gestió de casos en la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

El Protocol de 2022, tal com feia el predecessor, estableix en l'apartat VII la necessitat de revisar i actualitzar aquest instrument amb una periodicitat mínima de dos anys. En compliment d'aquesta clàusula i amb l'objectiu d'adequar-lo a la normativa actual d'abordatge de les violències masclistes, s'ha completat aquesta tasca de revisió i es presenta i s'aprova el text actual.

Els canvis legislatius introduïts amb l'aprovació de la Llei catalana 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei catalana 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei estatal 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària; la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i la Llei estatal 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, han comportat un canvi de model en l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques, així com de les diferents formes d'assetjament. Aquest canvi afecta directament la responsabilitat de les administracions públiques i, en particular, de les universitats.

Per desplegar aquest nou model, la Generalitat va publicar l'any 2022 el Protocol marc per a una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista, i el 2023, el Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Finalment, cal esmentar també la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Internament, la Universitat de Barcelona va actualitzar el seu Codi ètic, aprovat per acord del Consell de Govern en data 9 d'octubre de 2018 i modificat per l'Acord del Consell de Govern de data 28 de febrer de 2024, per incorporar-hi una nova situació vinculada als aspectes del Protocol. L'aplicació d'aquest nou marc comporta una revisió de totes les polítiques públiques per adequar-les a l'estàndard de la diligència deguda i a l'abordatge centrat en els principis de prevenció i reparació integral, motiu pel qual el present Protocol és objecte d'actualització (annex I).

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

2.1. Compromís institucional i objectius generals i específics

El present Protocol esdevé una eina fonamental de la Universitat de Barcelona en el seu compromís amb la lluita contra les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques i les diferents formes d'assetjament. A través d'un enfocament integral, el Protocol busca sensibilitzar, prevenir, detectar, atendre i reparar conductes inapropiades, tot garantint que els drets i les necessitats de les persones afectades es trobin en el centre de l'atenció i que rebin el suport necessari.

Els últims anys, en l'àmbit internacional i en matèria de drets humans, cada vegada s'està fent més èmfasi en la necessitat d'adoptar l'estàndard de la diligència deguda. En el nostre territori, aquesta necessitat s'ha fet explícita amb la incorporació d'aquest estàndard a la Llei catalana 17/2020, de 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei estatal 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació. L'estàndard de la diligència deguda qualifica i concreta com s'han de complir les obligacions legals per garantir l'accés efectiu als drets de dones, infants i adolescents. Ofereix, així, un marc d'avaluació per determinar què constitueix el compliment eficaç de les obligacions de les administracions públiques en prevenir i reparar les violències masclistes.

Cada nova situació de violència posa a prova la vigència de les lleis i el funcionament de les institucions, a més de marcar una distància entre drets reconeguts i drets efectivament gaudits. Per aquest motiu, cal preguntar-nos per les falles, les omissions, les males pràctiques, la feblesa, la precarietat i les insuficiències en l'organització de la prevenció, la detecció, la protecció o la reparació, així com identificar els canvis i transformacions necessaris en la intervenció.

La manca de la diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de les violències masclistes, LGTBIQ+ fòbiques i les diferents formes d'assetjament, tant si és coneguda o promoguda per les administracions com si esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional.

El compromís institucional amb la política activa contra la violència i el respecte al principi de la diligència deguda es plasma en els punts següents:

- A) **Construcció d'entorns segurs.** Es rebutja qualsevol forma d'assetjament, violència masclista i conducta LGTBIQ+ fòbica i es promou un entorn segur per a totes les persones que formen part de la comunitat universitària.
- B) **Cultura de prevenció.** S'estableix la importància de fomentar la cultura de prevenció, en els seus vessants estructural i individual, a través d'activitats formatives i informatives que sensibilitzin tota la comunitat universitària, i impulsin el respecte i la igualtat.
- C) **Compromís de reparació.** Per garantir el compliment amb aquest compromís i, com a expressió de la reparació, el Protocol preveu mecanismes per elevar queixes, investigar i, si escau, activar els mecanismes necessaris per reparar totes les accions o omissions discriminatòries, per assegurar, així, responsabilitats davant de fets antijurídics.
- D) **Suport a les víctimes.** Aquest protocol, en resposta al principi de la diligència deguda, té l'objectiu de situar en el centre de l'atenció els drets i les necessitats de les víctimes. Per aquest motiu, es garanteix un acompanyament i assessorament adequat per a les persones que han patit aquestes conductes, amb l'objectiu de proporcionar-los seguretat i recursos per afrontar la situació.

En conjunt, el Protocol no només estableix una resposta institucional davant les diferents formes de violències masclistes, d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere i d'altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, sinó que també promou una transformació cultural dins de la Universitat de Barcelona, fomentant un entorn més inclusiu, respectuós i segur per a tota la seva comunitat.

Aquest protocol i l'actuació de la Universitat de Barcelona s'alinea amb la de les universitats catalanes i el Protocol guia de l'àmbit universitari, i es concreta en l'objectiu fonamental de garantir un entorn acadèmic respectuós i plural, lliure d'assetjament i de violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques, tot promovent els valors cívics, la igualtat i la seguretat de totes les persones que integren la comunitat universitària.

Aquest objectiu general es concreta en els objectius específics següents:

- A) Promoure i assegurar el respecte efectiu i real dels drets fonamentals de totes les persones que formen part de la comunitat universitària, erradicant qualsevol expressió de violència objecte d'aquest protocol.
- B) Garantir la dignitat, seguretat i integritat de les persones durant el seu desenvolupament acadèmic i les seves activitats a la Universitat.
- C) Fomentar la sensibilització i l'educació sobre la igualtat de gènere, la lluita contra comportaments i estereotips sexistes, així com el vessant preventiu i de reparació de qualsevol forma d'expressió de violència.
- D) Vetllar perquè totes les actuacions que es duguin a terme respectin el principi de la diligència deguda i estiguin orientades a garantir els drets, deures i necessitats de les persones implicades en el procediment.

2.2. Prevenció i reparació com a eixos en permanent retroalimentació i entrecreuament

La nova normativa catalana ha implicat un canvi substancial en l'abordatge de les violències i conductes masclistes i LGTBIQ+ fòbiques, centrat en els drets i necessitats de les persones afectades i executat a través dels eixos de prevenció i reparació. Aquest model d'intervenció, que aquest protocol recull en compliment del Protocol guia de l'àmbit universitari, respon al principi de la diligència deguda que han de preservar les administracions públiques en les seves actuacions i activitats. Així doncs, han d'actuar de manera proactiva en el disseny, la implementació i l'avaluació de les mesures que es deriven tant de l'eix de prevenció com del de reparació.

Amb aquest model d'abordatge, els eixos de prevenció i reparació no s'han d'interpretar de forma seqüencial o independent, sinó com un procés circular, en constant retroalimentació i interrelació. L'objectiu d'aquest enfocament és situar la víctima i les seves necessitats en el centre del disseny de la intervenció. Així, els **eixos de prevenció i reparació** comprenen:

- a) Una dimensió **estructural**, orientada a la transformació institucional i cultural de la Universitat, mitjançant accions de sensibilització, formació i promoció d'una cultura basada en els drets. Aquesta dimensió té com a objectiu eliminar o reduir la incidència de les violències, i actuar sobre els factors de risc. Es concreta en les accions definides en l'eix de violències del Pla d'igualtat de la UB, les quals es classifiquen en els grups següents:

i) **Accions de detecció**, entre les quals:

- Elaborar i difondre principis de conducta, vinculats al Codi ètic de la Universitat, per tal de posar llum sobre potencials factors de risc.
- Establir les mesures adequades d'integració de la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball i d'estudi, per reduir els factors de risc.
- Establir les mesures necessàries per garantir la seguretat i la seva percepció per part de la comunitat universitària, especialment de les dones i les persones LGTBIQ+.
- Oferir formació específica als serveis d'assessorament psicològic o psicopedagògic de què disposa la Universitat de Barcelona perquè puguin detectar les situacions d'angoixa, malestar, depressió o d'altres tipus que siguin fruit d'aquestes violències i poder, així, derivar el cas a la Unitat d'Igualtat.

ii) **Accions d'informació i sensibilització**, entre les quals:

- Elaborar i difondre estudis sobre la percepció, el coneixement o les experiències sobre situacions de violència masclista, LGTBIQ+ fòbiques, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit universitari.
- Dissenyar i impulsar campanyes d'informació i sensibilització sobre el Protocol i les violències de què és objecte, adreçades a tots els col·lectius de la Universitat de Barcelona i tenint en compte les seves característiques concretes.

iii) **Accions de formació**, entre les quals:

- Implantar programes formatius sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i no-discriminació i sobre la capacitat per a la prevenció, sensibilització i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, adreçades a tots els col·lectius de la Universitat de Barcelona i tenint en compte les seves característiques específiques.

b) Una dimensió **personal**, centrada en el cas concret i orientada a l'acompanyament i la detecció de necessitats identificables, així com a establir les mesures integrals de reparació que afavoreixin la recuperació de la persona afectada i contribueixin a la prevenció de futures situacions, tant en el seu entorn més immediat com en el conjunt de la comunitat universitària. Aquesta dimensió es concreta en:

- i) **Accions d'acompanyament i assessorament.** En els casos individuals, s'ha de garantir una reparació integral adreçada a donar respostes a les necessitats de la víctima i a la no-repetició, evitant processos de revictimització, mitjançant un document de proposta de mesures d'acompanyament, prevenció o reparació integral (desenvolupat en l'apartat 4.4.2) establert des de la primera entrevista. En situacions amb impacte col·lectiu, es poden aplicar intervencions grupals, espais de formació conjunta o derivacions als serveis públics especialitzats.

2.3. Principis i regles bàsiques aplicables a totes les actuacions del Protocol

Totes les actuacions i mesures s'han de dur a terme amb sensibilitat i respecte, protegint els drets, la intimitat i la dignitat de cada persona afectada. El Protocol està subjecte als principis i garanties següents:

- a) **Confidencialitat** en totes les actuacions i per a totes les persones implicades. Per aquest motiu:
 - S'ha d'advertir totes les persones que hi intervenen i que en són part afectada de l'obligació de mantenir la confidencialitat de totes les actuacions.
 - Només poden tenir accés complet a la informació les persones competents per rebre i tramitar les denúncies, així com les que siguin parts del procés.
 - Així mateix, cal tenir en compte el que preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) **Sigil**. Les persones que són parts afectades pel Protocol i que hi intervenen tenen el deure de mantenir la discreció deguda sobre els fets que coneguin, sense poder fer ús de la informació obtinguda, excepte en el cas que els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació siguin necessaris per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu; en tot cas, la informació s'ha de limitar a aquests àmbits i a les persones estrictament imprescindibles.
- c) **Protecció de la intimitat i dignitat** de les persones afectades i les denunciades. Cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que hi intervinguin i, en especial, de les persones afectades.
- d) **Diligència deguda**. Tota la tramitació pertinent s'ha de fer amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures provisionals, amb adequació a les circumstàncies de cada cas, i el respecte dels drets de cadascuna de les parts implicades, i s'ha d'orientar cap a les garanties de no-repetició i la no-revictimització.
- e) **Audiència, imparcialitat i contradicció**. S'ha de garantir el dret de defensa i l'audiència imparcial de totes les parts implicades.
- f) **Bona fe**. Totes les persones que intervinguin en el Protocol han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets objecte de queixa o de denúncia.
- g) **Prevenció i protecció davant possibles represàlies**. Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, com tampoc n'han de patir les persones que donin suport a les víctimes. La Unitat d'Igualtat ha de fer el seguiment de qui denunciï o comuniqui la situació, dels testimonis i de qui doni suport a les víctimes per detectar si es produeix un cas de violència de segon ordre.
- h) **No-revictimització**. S'ha d'intentar, sempre que sigui possible, reduir el nombre de declaracions de la persona denunciant, per evitar que hagi de tornar a repetir la mateixa informació davant altres responsables de tramitar el Protocol, si no és estrictament necessari.
- i) **Aixecament d'actes**. En qualsevol classe d'actuació (atenció, assessorament o aplicació del Protocol) cal aixecar una acta, que ha de signar tothom que hi intervingui.
- j) **Eficàcia, coordinació i participació**. Durant tota la tramitació, l'òrgan actuant ha de sol·licitar la màxima informació possible a totes les persones implicades, tenint en compte el deure de col·laboració de tota la comunitat universitària, d'acord amb les obligacions derivades de l'Estatut de la UB.
- k) **Assistència acompanyada**. Durant les diferents actuacions, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, l'associació o professionals que considerin, i ha de constar en

l'acta del tràmit la identificació i en qualitat de què hi assisteixen. Si les persones implicades pertanyen al col·lectiu del PDI o PTGAS també poden anar acompanyades per algú que formi part de la representació de les persones treballadores o representació sindical d'acord amb la normativa laboral o de la funció pública, i si ho manifesta així la persona implicada.

- l) **Dret de recusació i d'abstenció** de les persones encarregades de tramitar el Protocol, ateses les causes previstes legalment i amb la substitució corresponent.
- m) **Notificacions.** Tots els tràmits procedimentals s'han de notificar a les parts implicades a través de qualsevol mitjà que permeti tenir constància que s'han rebut.
- n) **Dret de defensa i d'impugnació.** Els acords adoptats durant la tramitació corresponent s'han de notificar a les parts implicades, les quals tenen dret a defensar-se mitjançant la presentació d'al·legacions o dels recursos que estimin pertinents, d'acord amb el que estableix la normativa legal aplicable.
- o) **Impuls del procediment.** El procediment l'ha d'impulsar d'ofici l'òrgan actuant. En el cas que les persones afectades o testimonis no es presentin a les citacions, es pot continuar d'ofici la tramitació del procediment, sempre que quedin garantits els drets de defensa de totes les parts.
- p) **Perspectiva de gènere.** En l'aplicació i l'avaluació del Protocol cal tenir en compte com a punt de partida els estereotips de gènere, i comprendre'n les causes i les conseqüències.
- q) **No-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida en la Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i la Llei estatal 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- r) **Perspectiva interseccional.** L'aplicació de les mesures previstes en aquest protocol s'ha de regir pel principi d'interseccionalitat, entès com la possible concurrència de més d'una forma de discriminació que pot afectar simultàniament una mateixa persona. En particular, cal valorar la interrelació entre la violència masclista o LGTBIQ+ fòbica i altres eixos de discriminació com el racisme, la discapacitat, la classe social, l'origen, l'edat o qualsevol altra condició personal o social. Aquest principi obliga a adoptar una perspectiva interseccional, tant en la valoració dels fets com en la definició i aplicació de les mesures de protecció i reparació. Així mateix, s'ha de garantir una atenció específica i adequada a les situacions complexes que es derivin des d'aquest enfocament, amb una resposta coordinada i sensible als diferents vectors de desigualtat que hi poden concórrer.
- s) **Multidimensionalitat de les diferents formes de violència.** Les conductes definides en l'apartat 3.1 es poden donar entre persones pertanyents a diferents col·lectius de la comunitat universitària, o bé dins d'un mateix col·lectiu, sense distinció de jerarquies. Així mateix, les conductes es poden donar entre individus o pot dur-les a terme un col·lectiu o un conjunt d'individus, o bé poden néixer d'una situació d'assetjament en la qual no es pot destacar cap autoria individual (assetjament ambiental), però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.
- t) **Criteris bàsics d'aplicació transversal en les intervencions d'acompanyament, assessorament i suport psicològic.** S'han de cuidar els espais físics i virtuals d'atenció per tal de garantir la confidencialitat i transmetre una sensació de seguretat. Cal prioritzar les necessitats i els drets de la persona afectada, i respectar-ne el ritme, l'autonomia i les decisions.

3. ÀMBITS D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol és aplicable a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc **en l'àmbit universitari** o en relació amb les activitats que promou, organitza o coordina la Universitat de Barcelona, amb les precisions que s'estableixen per a cadascun dels àmbits següents.

3.1. Àmbit objectiu

L'àmbit objectiu d'aquest protocol són totes les conductes descrites en aquest apartat, si es produeixen de manera tant ocasional com reiterada, per mitjans tant verbals com no verbals, tant presencials com digitals (incloent-hi missatges de correu electrònic, xarxes socials, missatgeria instantània, reunions virtuals, Campus virtual o altres d'anàlegs). A continuació, s'enumeren i defineixen les conductes¹ que són d'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, i en l'annex 3 s'inclouen exemples de cadascuna:

- a) **Agressió sexual:** qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual d'una altra persona. A aquests efectes, es considera *agressió sexual* tot acte de contingut sexual no consentit, incloent-hi quan es faci emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat envers la víctima, o aprofitant-se d'una vulnerabilitat de la víctima, així com qualsevol acte realitzat sobre persones privades de sentit o abusant de la situació mental de la víctima o quan tingui anul·lada la voluntat per qualsevol causa.
- b) **Assetjament sexual:** qualsevol conducta verbal, no verbal o física de naturalesa sexual que tingui per objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, ofensiu o molest.
- c) **Assetjament per raó de sexe o gènere:** qualsevol conducta verbal, no verbal o física que tingui el propòsit o causi l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de la persona, creant un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, quan aquesta conducta està motivada o basada en el sexe o el gènere de la persona assetjada.
- d) **Assetjament per raó d'orientació sexual:** qualsevol conducta verbal, no verbal o física que tingui el propòsit o causi l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de la persona, creant un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, quan aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.
- e) **Assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere:** qualsevol conducta verbal, no verbal o física que tingui el propòsit o causi l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de la persona, creant un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, quan aquesta conducta està motivada o basada en la identitat o expressió de gènere de la persona assetjada.
- f) **Assetjament ambiental:** situació d'assetjament en la qual no es pot destacar cap autoria individual però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.
- g) **Violència de segon ordre:** qualsevol classe de conducta, sigui per acció o per omissió, dirigida en contra de les persones que donen suport a les víctimes de violències masclistes, LGTBIQ+ fòbiques i les diverses formes d'assetjament, incloent-hi la violència física o psicològica,

¹ Les definicions de les conductes s'han extret de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i el Protocol guia de l'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

les represàlies de qualsevol mena, les humiliacions i la persecució. Inclou també els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació envers les persones en situació de violència sexista.

- h) **Violència secundària o institucional:** violència percebuda per la persona afectada quan és conseqüència directa o indirecta de les accions o omissions de les institucions o càrrecs responsables de vetllar per la tutela dels seus drets afectats per les conductes objecte d'aquest protocol. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, o bé de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulatiu.
- i) **Discriminació per associació:** discriminació que pateix una persona per la vinculació que té amb una altra persona que pertany a un dels grups afectats per la discriminació.
- j) **Discriminació per error:** discriminació que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- k) **Altres tipus de violències masclistes:** altres conductes diferents de les definides anteriorment en aquest apartat que, de manera activa o per omissió, vulneren els drets d'una persona o un grup per raó del sexe o gènere, identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere, sigui a través d'una amenaça, humiliació, vexació, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat, i que infligeix un patiment. Això inclou les represàlies per discursos i expressions individuals i col·lectives, així com les expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin (indirectament o directament) hostilitat, discriminació o violència envers grups minoritzats per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

3.2. Àmbit subjectiu

L'àmbit subjectiu d'aplicació del Protocol comprèn tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit de la Universitat de Barcelona. Les persones afectades o autores de les conductes han de ser membres de la comunitat universitària.

Es consideren subjecte passiu o actiu de les conductes que es descriuen en l'apartat 3.1:

a) **Estudiantat**

Inclou totes les persones matriculades a la Universitat de Barcelona, tant en ensenyaments oficials com en títols propis i altres activitats formatives organitzades per la institució (grau, màster, doctorat, beques de col·laboració, formació contínua, programes d'extensió universitària, cursos d'estiu o d'altre tipus). Això inclou també l'estudiantat de la UB que participi en programes de pràctiques, mobilitat o intercanvi, així com el d'altres universitats acollit temporalment en el marc d'aquests programes.

b) **Personal al servei de la UB**

Comprèn qualsevol persona amb un vincle laboral, estatutari o professional amb la Universitat, incloent-hi els col·lectius que determina l'Estatut de la Universitat de Barcelona.

3.3. Àmbit locatiu

Aquest protocol és aplicable en els supòsits que descriu l'apartat 3.1 —àmbit objectiu— quan es duguin a terme dins de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, en qualsevol dels seus centres i dependències, així com en activitats que es facin fora de les instal·lacions d'aquesta universitat si estan

organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la Universitat de Barcelona o pels seus centres, o que deriven de la relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica, laboral o professional, en qualsevol de les seves formes, així com en l'ús de perfils institucionals, correus electrònics, entorns virtuals o altres canals de comunicació vinculats a la comunitat universitària.

3.4. Coordinació interinstitucional

Les conductes descrites es poden produir en contextos compartits amb altres institucions, com ara activitats acadèmiques, pràctiques externes, esdeveniments interuniversitaris o espais de col·laboració. També poden implicar membres de centres adscrits, fundacions o universitats estrangeres. Per això, en aquests casos, es preveu crear mecanismes de coordinació interinstitucional per vetllar per l'aplicació del Protocol.

Tal com s'estableix en l'apartat 5.3.2, en els casos que impliquin una altra entitat, es pot constituir una taula de treball conjunta per acordar les mesures que s'han d'adoptar i qui té la responsabilitat de gestionar-les. Així mateix, la persona designada per l'entitat d'origen es pot incorporar a la comissió encarregada d'aplicar el Protocol i de fer el seguiment del procediment dins del circuit intern.

Cal vetllar per establir mecanismes de coordinació institucionals en els casos següents:

- Entre universitats catalanes.
- Amb centres adscrits o federats i fundacions de la Universitat de Barcelona.
- Amb els centres residencials o centres d'activitat física.
- Amb les empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes.
- En els contractes de pràctiques.
- En els convenis de mobilitat i d'intercanvi amb altres universitats.

3.5. Compromís d'acompanyament i reparació de les víctimes en els casos que queden fora dels àmbits d'aplicació del Protocol

Un dels objectius d'aquest protocol també és oferir acompanyament i assessorament a totes les persones que tinguin un vincle amb la Universitat de Barcelona davant de situacions que tinguin encaix en l'àmbit objectiu del Protocol, tot i que puguin no complir-se la totalitat dels àmbits d'aplicació. En aquests casos, es pot derivar l'adopció de mesures, ja siguin d'assessorament legal, d'acompanyament psicològic, així com d'acompanyament, prevenció i reparació, sempre que aquestes mesures no tinguin afectació per als drets de terceres persones i sens perjudici de les limitacions per iniciar el procediment de denúncia, investigació i reparació previst en l'apartat 5.

4. CIRCUIT D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

4.1. Diferenciació del Protocol i el procediment de denúncia, investigació i reparació

El Protocol constitueix el marc general i ampli d'actuació davant de situacions de vulneració de drets, tal com s'ha exposat detalladament en els apartats 2 i 3. Té un enfocament preventiu, d'acompanyament i de reparació, i inclou mesures que es poden activar independentment de si s'inicia o no un procediment formal. Aquest protocol s'adreça principalment a la persona que ha patit la situació, amb l'objectiu de proporcionar-li suport, protecció i reparació, dins dels àmbits d'aplicació previstos en l'apartat 3. Inclou, per tant, l'accés a mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral, ajustades a les necessitats de cada cas, fins i tot en absència d'iniciar el procediment de denúncia, investigació i reparació.

El procediment de denúncia, investigació i reparació és una de les vies específiques dins d'aquest protocol. El fet d'activar-lo comporta iniciar una investigació formal, amb les garanties jurídiques i de notificació a les parts implicades que corresponguin. Aquest procediment es regeix per la normativa en vigor aplicable a la matèria, atès que pot afectar drets de terceres persones i també activa els drets i garanties de la persona denunciada. Aquest procediment, en tant que forma part del Protocol, pot incloure l'aplicació de mesures provisionals —apartat 5.2.1, sens perjudici també de l'aplicació de les mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral—, esmentades en el paràgraf anterior.

4.2. Forma i lloc per activar el Protocol

El Protocol s'activa quan alguna de les persones pertanyents als col·lectius esmentats en l'apartat 3.2 comunica una situació susceptible d'encaixar en les conductes recollides en l'àmbit objectiu d'aquest protocol (apartat 3.1). Els canals de contacte, que sempre atenen persones qualificades de la Unitat d'Igualtat, preferiblement la psicòloga o psicòleg responsable, són:

- Bústia de violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques ([formulari en línia](#))
- Correu electrònic específic del Protocol: protocol.igualtat@ub.edu
- Telèfon directe: 690 052 987
- Aplicació mòbil: App SocUB, dins de l'apartat «Igualtat»

4.3. Persones legitimades per presentar una comunicació

La comunicació la pot presentar:

- a) La persona o persones afectades.
- b) Persones amb responsabilitats acadèmiques o administratives a la Universitat, incloses les que pertanyen als òrgans de representació de la Universitat, i de la representació unitària i delegats o delegades sindicals de les persones treballadores, o de l'estudiantat, així com de les persones responsables dels plans d'acció tutorial o del Servei d'Atenció a l'Estudiant.
- c) Terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una de les conductes descrites en el Protocol.
- d) En el cas de conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, a part dels subjectes descrits en els apartats anteriors (lletres a-c), també hi estan legitimades les associacions d'estudiants o els sindicats amb representació a la Universitat de Barcelona.

En cas que la comunicació l'hagi interposada una tercera persona, cal l'autorització de la persona afectada per continuar amb l'aplicació del Protocol.

Només s'està exempt de complir l'obligació del paràgraf anterior si es tracta d'una denúncia col·lectiva —en aquest supòsit, es requereix que la denúncia col·lectiva estigui signada per la representació escollida pel col·lectiu— o si es tracta de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.

Qualsevol persona es pot adreçar a la Unitat d'Igualtat per informar-se o assessorar-se respecte del que preveu el Protocol vigent.

4.4. Primera entrevista

La Unitat d'Igualtat cita la persona que ha presentat la comunicació a una primera entrevista, amb l'objectiu d'ampliar les dades objecte de la comunicació i recopilar les evidències que es vulguin aportar, així com per oferir-li la informació i l'assessorament que pugui requerir el cas concret. En aquesta entrevista hi han d'assistir necessàriament tres professionals: la persona encarregada de prestar suport psicològic, personal lletrat dels Serveis Jurídics i personal tècnic de la Unitat d'Igualtat.

D'aquesta primera entrevista se n'ha d'aixecar, en tot cas, l'acta de declaració signada per totes les persones presents a l'entrevista, a la qual cal afegir un document amb la proposta de mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral que deriva de la voluntat de la persona afectada, en atenció a les necessitats que expressi i després de valorar els factors de risc que puguin concórrer en el cas i el context concrets —com a resposta a les funcions preventives i reparadores d'aquest protocol. En aquest sentit, i així ha de quedar recollit en l'acta, també s'ha d'oferir a la persona afectada acompanyament, suport psicològic i assessorament personalitzat, adaptat a les seves necessitats.

Després de la primera entrevista, s'ha de preguntar a la persona afectada si vol formalitzar una denúncia. En cas que decideixi no fer-ho, no s'activa el procediment de denúncia, investigació i reparació. Tanmateix, es recull l'acta de la trobada i la proposta de mesures consensuades entre la persona afectada i la persona professional que l'ha atesa, les quals poden incloure accions d'acompanyament, prevenció o reparació, sempre sense afectar terceres persones.

Per contra, si la persona afectada vol denunciar, s'ha de fer constar a l'acta de la primera entrevista i s'ha d'activar el procediment de denúncia, investigació i reparació corresponent, sens perjudici d'adoptar les mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral.

Altrament, durant la tramitació i des d'aquesta primera entrevista, s'ha de codificar la identitat de les persones implicades (denunciant, denunciada i testimonis) i substituir-ne els noms reals per «P1», «P2», «P3»... L'equivalència del nom real amb la identificació numèrica ha de constar en un document independent, que s'ha d'incorporar a l'expedient que custodia la Unitat d'Igualtat.

4.4.1. Informació, assessorament i acompanyament

Tota la comunitat universitària té dret a rebre informació i assessorament sobre l'àmbit d'aquest protocol.

- a) L'assessorament, tant en la primera entrevista com durant tot el procediment, ha de permetre identificar les necessitats de la persona afectada. A més, se li ha de proporcionar informació clara i detallada sobre els seus drets i les opcions disponibles, incloent-hi els serveis i recursos oferts per la Universitat i els serveis públics.
- b) Cal informar dels passos que implica l'activació del Protocol i, si escau, del procediment de denúncia, investigació i reparació, així com dels terminis.
- c) Després de la primera entrevista, i atenent les necessitats concretes expressades per la persona afectada, s'ha de redactar una proposta de mesures provisionals d'acompanyament, prevenció o reparació integral. Cal vetllar per donar resposta a totes les qüestions que la persona afectada pugui plantejar, i assegurar-se del compliment del principi de celeritat.
- d) Si la persona que sol·licita informació no entén correctament el català o el castellà, o si ho demana, es designa un traductor o traductora.
- e) S'ofereix suport psicològic a la persona afectada, per tal d'iniciar-ne el procés de recuperació. Aquest suport, sigui proporcionat directament per la Universitat o mitjançant conveni, ha de ser especialitzat.
- f) Sempre que sigui possible, es designa una persona professional de referència per a les persones afectades, procedent de la Unitat d'Igualtat. La seva tasca s'estén durant tot el procediment, amb l'objectiu d'evitar repeticions innecessàries en la descripció dels fets i per establir un vincle de confiança.

4.4.2. Proposta de mesures d'acompanyament, prevenció o reparació integral

Les mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral tenen com a finalitat protegir els drets de les persones afectades per les violències objecte d'aquest protocol. Aquestes mesures, adaptades a cada cas, han de garantir la protecció de la persona afectada i facilitar-ne la recuperació, amb l'objectiu d'evitar la repetició dels fets. Les mesures les proposa la persona competent de la Unitat d'Igualtat, després de la valoració concreta del cas i un cop acordades per l'òrgan concret competent.

- a) Aquestes mesures es proposen un cop feta la primera entrevista, si les circumstàncies concurrents ho justifiquen, en funció dels factors de risc i de les necessitats de la persona afectada, i en consideració de la protecció dels seus drets.
- b) En la valoració del risc es té en compte la potencialitat de patir violència física, psicològica, econòmica, laboral o social en els diversos àmbits de la vida de la persona afectada que poden veure's compromesos. Cal incloure les opinions i percepcions de les persones afectades en la valoració del risc.
- c) Pel que fa als continguts, les mesures poden incloure restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres. En l'àmbit acadèmic, també poden incloure canvis en l'itinerari curricular o en l'horari de les persones implicades, canvis de grup i reassignació de tutora o tutor —de pràctiques, treball final de grau, treball final de màster, etc.— o de directora o director de tesi, així com qualsevol altra adaptació que es consideri adient.
- d) L'objectiu de totes aquestes mesures és protegir a qui ha interposat la comunicació. Si alguna de les mesures afecta directament els drets de terceres persones, cal activar el procediment

formal de denúncia, investigació i reparació. En cas que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, se l'ha d'informar que no es poden aplicar mesures que tinguin afectació directa en terceres persones, sense perjudici d'adoptar mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral.

- e) Les mesures provisionals no predisposen en cap moment el resultat final del procediment. S'han de prendre de manera 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, valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats.
- f) Les mesures provisionals sense afectació sobre la persona denunciada que s'acordin en la primera entrevista es recullen en una proposta de mesures d'acompanyament, prevenció o reparació integral.

5. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA, INVESTIGACIÓ I REPARACIÓ

El procediment de denúncia, investigació i reparació és una de les vies específiques dins d'aquest protocol. El fet d'activar-lo comporta iniciar una investigació formal, amb les garanties jurídiques i de notificació a les parts implicades que corresponguin. Aquest procediment es regeix per la normativa en vigor aplicable a la matèria, atès que pot afectar drets de terceres persones i també activa els drets i garanties de la persona denunciada. Aquest procediment, en tant que forma part del Protocol, pot incloure l'aplicació de mesures provisionals —apartat 5.2.1, sense perjudici també de l'aplicació de les mesures d'acompanyament, prevenció i reparació integral— esmentades en el paràgraf anterior.

En la primera entrevista —apartat 4.4—, s'ha de preguntar a la persona afectada si vol iniciar el procediment en qüestió. En cas de fer-ho, s'engega el procediment que es detalla a continuació.

5.1. Tramitació de la denúncia

Un cop signada la denúncia derivada de la primera entrevista —recollida en l'apartat 4.4— i analitzats els fets, l'equip tècnic de la Unitat d'Igualtat disposa d'un termini màxim d'un mes per elaborar un informe tècnic preliminar amb una proposta de tramitació, que es trameta a la persona denunciant.

L'informe tècnic preliminar pot:

- a) **Admetre a tràmit la denúncia i convocar la Comissió Tècnica.** Si els fets denunciats, indiciàriament, tenen encaix en els àmbits d'aplicació d'aquest protocol, la denúncia es tramita davant de la Comissió Tècnica, d'acord amb l'apartat 5.2.2.

Els pressupòsits que s'han de complir són, de manera acumulativa, els àmbits objectiu, subjectiu i locatiu —compresos en l'apartat 3— i sempre que no hagin transcorregut, com a màxim, tres anys des que els fets s'han comès o han cessat, dins dels tres anys naturals anteriors al moment en què la persona denunciant ha deixat de pertànyer a la comunitat de la Universitat de Barcelona, atesos els terminis de prescripció que preveu la normativa administrativa o laboral vigent.

- b) **Inadmetre a tràmit la denúncia.** Si els fets denunciats no tenen encaix en els àmbits d'aplicació d'aquest procediment, i sens perjudici del deure d'acompanyament de la persona afectada en els termes previstos en l'apartat 3.5, el vicerectorat que tingui atribuïdes les competències en matèria d'igualtat de gènere, emet un informe d'inadmissió motivant-ne la causa. Si és procedent, en casos que no es compleixin els àmbits previstos en l'apartat anterior, quan els fets denunciats

corresponguin a l'actuació d'una altra unitat o departament, i amb el consentiment de la persona afectada, se'n fa la derivació corresponent.

- c) **Incoar el procediment disciplinari.** Si els fets denunciats són greus o comporten un perjudici substancial per a la persona denunciant o per a membres de la comunitat universitària, la denúncia s'eleva a l'òrgan competent, per tal que es pugui acordar iniciar un expedient disciplinari, si ho considera convenient.

5.2. Quan s'admet a tràmit la denúncia

5.2.1. Mesures provisionals

Les mesures provisionals corresponents, quan afecten els drets de la persona denunciada, les ha d'adoptar el rector o rectora, a petició del vicerector o vicerectora competent en matèria d'igualtat de gènere, a instàncies de la Unitat d'Igualtat, dels Serveis Jurídics o de la Comissió Tècnica i/o de la part afectada, mitjançant un acord motivat, i és necessari que es formalitzi una denúncia signada.

A l'efecte de sol·licitar que s'adoptin mesures provisionals, la Unitat d'Igualtat ha de trametre a qui correspongui la informació bàsica i imprescindible del cas per prendre la decisió corresponent, juntament amb una proposta sobre la mesura o mesures més adequades justificades degudament.

- Per adoptar les mesures acadèmiques, cal coordinar-se o consultar, segons el col·lectiu afectat, l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), el Servei d'Atenció a l'Estudiant o la persona responsable de coordinar el pla d'acció tutorial i, dins d'aquestes unitats, qui tingui més formació en gènere i diversitat.
- Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de què es tracti, el rector o rectora, dins de les seves competències, pot adoptar les mesures adequades per garantir els drets de les parts implicades, i amb l'objectiu que la conducta denunciada cessi i no es reiteri. Les mesures provisionals han de tenir la durada necessària per aconseguir la finalitat reparadora.
- Les mesures provisionals acordades es poden aixecar o modificar durant la tramitació del procediment, d'ofici o a instància de part, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no s'hagin pogut tenir en compte en el moment d'adoptar-les.
- Les mesures provisionals deixen de produir efectes quan s'hagi dictat una sanció disciplinària i aquesta produeixi efectes jurídics.

5.2.2. Composició de la Comissió Tècnica

La Comissió Tècnica és l'òrgan encarregat de tramitar el procediment. Per constituir-se vàlidament, cal la participació mínima de tres membres i es vetlla perquè sigui una composició diversa. Integren la Comissió:

- Una persona de la Unitat d'Igualtat, que assumeix les tasques de secretaria de la Comissió Tècnica i que sempre forma part del quòrum mínim per poder constituir-la.
- El psicòleg o psicòloga de la Unitat d'Igualtat, que també forma part del quòrum mínim per poder constituir-la.

- c) Tres especialistes en atenció a la víctima, prevenció i reparació en situacions de riscos psicosocials, que el rector o rectora nomena. Aquest nomenament té una durada màxima de dos anys.

Durant la tramitació del procediment i atenent cada cas concret, la Comissió Tècnica pot ser assistida i acompanyada, si així consideren pertinent, per personal lletrat dels Serveis Jurídics.

Quan el supòsit impliqui terceres persones responsables alienes a l'estructura de la Universitat de Barcelona —com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants o personal d'altres universitats, empreses o institucions—, cal informar-les i adaptar l'actuació a les circumstàncies del cas concret. En funció del model de col·laboració que es tingui, es preveu un mecanisme de coordinació específic, que pot establir la incorporació d'una persona de l'entitat d'origen a la Comissió (referent a l'apartat 3.4).

En cas que les persones implicades pertanyin al col·lectiu del PTGAS o PDI, poden sol·licitar que s'incorpori a la Comissió Tècnica un membre dels òrgans de les juntes o dels comitès, a qui s'exigirà coneixements en matèria d'igualtat i del Protocol.

Quan ambdues parts implicades mantenen una vinculació directa amb la comunitat universitària, és d'aplicació íntegra el procediment establert en el present Protocol. En els supòsits que una de les parts pertanyi a col·lectius vinculats a altres institucions o entitats amb alguna relació amb la Universitat de Barcelona, i sempre que les circumstàncies ho permetin, s'impulsa la creació d'una comissió mixta o un mecanisme de coordinació institucional. En aquests casos, la Universitat de Barcelona assumeix la direcció del procediment i convida l'altra institució a participar-hi de manera col·laborativa.

5.2.3. Actuacions per a la tramitació del procediment

a) Investigació dels fets

La Comissió Tècnica ha de dur a terme totes les actuacions necessàries per poder aclarir els fets objecte de denúncia. En aquest sentit, pot acordar les actuacions següents:

- i) Sol·licitud d'informes emesos per les persones responsables de les unitats, del departament, de l'oficina o del centre que puguin aportar informació rellevant per a la instrucció del cas.
- ii) Citació i declaració de les parts afectades, de testimonis, etc. Aquest tràmit procedimental s'ha de fer en compliment del que regulen els apartats següents.
- iii) Declaració i dret d'audiència de les persones denunciades. La tramitació del procediment no és vàlida sense oferir aquest tràmit a la persona denunciada. Aquest tràmit procedimental s'ha de fer en compliment del que regulen els apartats següents.
- iv) Consultes especialitzades. Es poden fer les que calguin en cada cas, així com sol·licitar dictàmens pericials pertinents dins de les possibilitats d'actuació de la Universitat, segons els recursos propis o bé externs, per acords o convenis.
- v) Qualsevol altra actuació que s'entengui necessària per aclarir els fets objecte de denúncia i per tramitar correctament aquest procediment, amb la garantia de tots els drets de les parts afectades.

b) Declaració de la persona denunciada

- i) La citació perquè la persona denunciada declari s'ha de fer mitjançant qualsevol mitjà que deixi constància que s'ha notificat i rebut correctament —preferiblement, per l'e-NOTUM.
- ii) La citació s'ha de fer amb una antelació de set dies hàbils. Als efectes de còmput de terminis, no es tenen en compte els períodes de tancament de la Universitat de Barcelona. Si la persona denunciada no pot comparèixer, ho ha de posar en coneixement de la Comissió Tècnica i ha de justificar degudament els motius de la incompareixença. Un cop analitzats els motius, la Comissió Tècnica li pot oferir una altra data de citació. Si continua sense comparèixer, amb l'objectiu de garantir els drets de la persona denunciant, es pot acordar tramitar el procediment sense aquesta fase procedimental.
- iii) La citació s'ha d'acompanyar d'una còpia de la denúncia presentada, anonimitzada.
- iv) La persona denunciada pot comparèixer acompanyada de qui estimi escaient i pot aportar en el moment de la declaració o en un moment posterior, sempre abans del tràmit de l'informe definitiu, els documents que estimi escaients.

c) Declaracions de testimonis

- i) Les citacions de testimonis s'han de fer mitjançant qualsevol mitjà que deixi constància que les han rebudes correctament, i amb prou antelació perquè les persones citades puguin comparèixer, així com que es garanteix la seva confidencialitat.
- ii) Si la persona citada no pot comparèixer, se li pot facilitar una altra data perquè declari.
- iii) Si la persona citada continua sense comparèixer, es pot acordar tramitar el procediment sense aquesta declaració.
- iv) Les persones citades poden assistir a la declaració acompanyades de qui estimin escaient i, en el moment de la declaració o en un moment posterior, sempre abans del tràmit d'informe definitiu, poden aportar qualsevol prova o document que estimin escaient.

d) Informe provisional i qualificació dels fets

- i) Un cop finalitzades les actuacions que regulen els apartats anteriors i avaluats els resultats, la Comissió Tècnica ha de qualificar els fets i emetre un informe provisional.
- ii) En l'informe provisional hi han de constar amb claredat i separats degudament:
 - Els antecedents.
 - Les actuacions dutes a terme.
 - La fixació dels fets i la proposta de qualificació.
 - I la proposta de finalització i la solució, que pot incloure:
 - Incoació d'un expedient disciplinari.
 - Adopció de mesures preventives o correctores, si escau.
 - Adopció d'altres mesures de solució, atenció, protecció o reparació integral, que poden ser, segons el cas, formatives o de sensibilització, l'establiment de mentories o acompanyaments personalitzats, informes de seguiment i revisió del comportament, la recomanació de limitació a certes activitats o espais comuns.

- Adopció d'un acord d'arxivament.
- Altres formes de finalització del procediment.

e) Notificació de l'informe provisional, audiència de les parts interessades i vista de l'expedient

- i) L'informe provisional s'ha de notificar a les parts interessades, a les quals s'ha d'atorgar un termini de deu dies hàbils per poder veure l'expedient i presentar-hi al·legacions. L'escrit d'al·legacions s'ha de presentar per instància genèrica.
- ii) Durant el tràmit d'al·legacions, les parts poden aportar proves o sol·licitar que es practiquin les que estimin escaients en defensa dels seus drets.
- iii) En el supòsit que les parts afectades sol·licitin la pràctica de proves i la Comissió Tècnica n'admeti la sol·licitud, les proves s'han de fer abans que s'emeti l'informe definitiu, per poder incloure'n la valoració en l'informe.

f) Informe definitiu i elevació al rector o rectora

- i) Un cop presentades les al·legacions o exhaurit el termini de deu dies hàbils per fer-les, la Comissió Tècnica ha d'emetre l'informe definitiu, valorant les al·legacions o les proves practicades. Aquest informe no es notifica a les parts, sinó que s'eleva directament al rector o rectora perquè emeti la resolució que posa fi al procediment. En cas que no s'hagin presentat al·legacions, l'informe provisional esdevé definitiu i s'eleva igualment al rector o rectora per a la resolució corresponent que finalitza el procediment (vegeu 5.2.3.g).
- ii) En l'informe definitiu han de constar amb claredat i separats degudament: els antecedents, les actuacions dutes a terme, la fixació dels fets i la seva qualificació, i s'hi ha de proposar de forma motivada alguna de les alternatives següents:
 - Incoació d'un expedient disciplinari.
 - Adopció de mesures preventives o correctores, si escau.
 - Adopció d'altres mesures de solució, atenció, protecció o reparació integral, que poden ser, segons el cas, formatives o de sensibilització, l'establiment de mentories o acompanyaments personalitzats, informes de seguiment i revisió del comportament, la recomanació de limitació a certes activitats o espais comuns.
 - Adopció d'un acord d'arxivament.
 - Altres formes de finalització del procediment.

g) Resolució del rector o rectora i finalització del procediment

- i) Rebut l'informe final, el rector o rectora dicta la resolució amb què es posa fi al procediment.
- ii) La resolució del rector o rectora pot concloure:
 - La incoació d'un expedient disciplinari d'acord amb l'informe definitiu, o que s'adoptin les mesures provisionals i correctores adients.
 - L'adopció de mesures preventives o correctores proposades a l'informe definitiu.
 - L'adopció d'altres mesures de solució, atenció, protecció o reparació integral, així com de protecció a les víctimes.

- El manteniment o ratificació de les mesures provisionals, en cas que s'hagin adoptat, així com les mesures de reparació.
 - L'adopció d'un acord d'arxivament.
 - Altres formes de finalització del procediment.
 - El desistiment de la proposta de l'informe definitiu, de forma motivada.
- iii) La resolució del rector o rectora s'ha de notificar a les persones denunciants i denunciades.
- iv) El vicerector o vicerectora competent en matèria d'igualtat de gènere ha de comunicar a l'autoritat competent les mesures acordades en la resolució, segons el col·lectiu de què es tracti:
- En cas que afectin l'estudiantat o el PDI: al degà o degana i, si escau, a la direcció del departament.
 - En cas que afectin el PTGAS o proveïdors de la Universitat de Barcelona: al gerent o gerenta.
 - Al cap o la cap responsable de la unitat, l'oficina, l'òrgan o el departament implicat directament en la implementació o el compliment de les mesures.
 - A les persones externes afectades.
- v) El termini per dictar la resolució és de sis mesos, a comptar des de la data de denúncia. Els terminis fixats en aquest procediment es poden ampliar si les circumstàncies concretes i la complexitat del cas ho requereixen i sempre amb la motivació pertinent. Un cop finalitzat el procediment, la documentació i els informes originals signats relacionats amb l'aplicació del Protocol queden arxivats i custodiats per la Unitat d'Igualtat.

5.3. Drets de les persones implicades

5.3.1. Drets de la persona afectada

- a) A ser citada i escoltada, sense que se'n produeixi la revictimització.
- b) A ser informada dels diferents passos que implica l'activació del Protocol i dels terminis establerts.
- c) A estar acompanyada per una persona de confiança o assistència lletrada, representants sindicals o intèrpret, si ho requereix.
- d) Que, al llarg de tot el procediment, se li garanteixi el dret a la privacitat i confidencialitat.
- e) Que es respecti el seu ritme i l'autonomia en la presa de decisions, inclosa la decisió de no presentar denúncia d'activació del procediment.
- f) Que se li ofereixin totes les mesures que pugui activar la Universitat de Barcelona en el seu àmbit d'actuació per garantir la no-repetició i per facilitar el procés de recuperació i reparació.
- g) A rebre acompanyament i suport psicològic especialitzat, en cas que la persona ho estimi necessari, així com qualsevol altra mesura d'acompanyament que s'estimi necessària en el cas concret.
- h) A rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades per evitar la repetició de la conducta.

- i) A presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- j) A exercir tots els drets que l'ordenament jurídic vigent reconeix.

5.3.2. Drets de la persona denunciada

- a) A estar informada de la queixa o denúncia, i a ser citada i escoltada.
- b) A defensar-se oralment o per escrit mitjançant tràmit d'audiència, i a presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- c) A veure respectada la presumpció d'innocència.
- d) A estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada, representants sindicals o agents socials, i intèrpret, si ho requereix.
- e) A rebre acompanyament i suport psicològic especialitzat, en cas que la persona ho estimi necessari, així com qualsevol altra mesura d'acompanyament que s'estimi necessària en el cas concret.
- f) A rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades quan afectin els seus drets.
- g) A rebre informació de les resolucions de l'expedient.
- h) Que durant el procediment li siguin garantides la privacitat i confidencialitat.
- i) Tots els drets reconeguts per l'ordenament jurídic vigent.

6. COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES DELS ÒRGANS PARTICIPANTS

6.1. Unitat d'Igualtat

- a) Dissenyar i coordinar, conjuntament amb el vicerectorat que tingui atribuïdes les competències en matèria d'igualtat de gènere, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de la Universitat encaminades a corregir les discriminacions i desigualtats.
- b) Impulsar totes les mesures de prevenció de les violències i els assetjaments, en coordinació amb els diferents òrgans de la Universitat.
- c) Vetllar per l'aplicació del Protocol amb la diligència deguda.
- d) Rebre les denúncies i les sol·licituds d'intervenció, i dur a terme la primera recopilació de proves que acompanyen la denúncia.
- e) Assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants.
- f) Assessorar i informar qualsevol membre de la comunitat universitària que sol·liciti informació sobre el Protocol.
- g) Oferir acompanyament psicològic a les víctimes del Protocol, si escau.
- h) Impulsar d'ofici totes les fases del procediment de denúncia, investigació i reparació, i emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats, en què pot proposar que s'estableixin mesures provisionals.

- i) Fer un seguiment de l'aplicació del Protocol i de les mesures provisionals establertes, i proposar millores per a l'actualització biennal del Protocol.
- j) Fer el seguiment de les resolucions adoptades pels òrgans competents en cadascuna de les fases del procediment informatiu i sancionador.
- k) Fer l'acompanyament de la persona afectada, en totes les fases.
- l) Derivar, si escau, als serveis de la xarxa pública especialitzada en l'atenció a les violències masclistes i les violències LGBTI-fòbiques, així com fer-ne el seguiment.
- m) Preparar la informació estadística per fer el seguiment del Protocol i elaborar-ne els informes d'avaluació.
- n) Acompanyar els centres adscrits i les fundacions de la Universitat en l'elaboració dels seus protocols, perquè siguin coherents amb les polítiques de la Universitat de Barcelona.
- o) En casos de violència o assetjament interuniversitari (o que impliquin un altre centre), activar el Protocol quan la persona denunciada sigui membre de la Universitat de Barcelona. Si la persona afectada pertany a una universitat diferent, la Unitat d'Igualtat de la UB es coordina amb la unitat d'igualtat o amb l'òrgan equivalent d'aquesta institució per garantir una atenció adequada al seu personal i estudiantat.

Per portar a terme aquestes funcions, la Unitat d'Igualtat s'ajuda de la Comissió d'Igualtat i també pot sol·licitar la col·laboració de la resta d'òrgans i serveis de la Universitat.

6.2. Comissió d'Igualtat, comissions d'igualtat de facultat o centre, i d'àrees transversals

- a) Col·laborar amb la Unitat d'Igualtat en la difusió del Protocol, per tal d'assegurar que tota la comunitat universitària en coneix el contingut, els canals de comunicació i d'activació, i les garanties de confidencialitat i protecció de les persones afectades.
- b) Col·laborar amb la Unitat d'Igualtat en les tasques de sensibilització i formació, adreçades als diferents col·lectius de la Universitat.
- c) Prestar suport a la Unitat d'Igualtat en l'aplicació i el seguiment de les mesures derivades del Protocol, en cas que es consideri oportú.

6.3. Comissió Tècnica del procediment de denúncia, investigació i reparació

- a) Reparar casos concrets, i encarregar-se de tramitar i impulsar el procediment de denúncia, investigació i reparació que es recull en l'apartat 5 d'aquest protocol.
- b) Investigar els casos en què hi ha indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament, i elaborar-ne els expedients informatius.
- c) Emetre un informe valoratiu de conclusions arran de la investigació realitzada i, si escau, proposar les mesures adients.

6.4. Consell Assessor

El Consell Assessor és un òrgan format per persones externes a l'organització de la Universitat de Barcelona i expertes en abordatge de violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques.

Està integrat per un mínim de tres persones —nomenades per la vicerectora o vicerector que tingui atribuïdes les competències en matèria d'igualtat de gènere— que pertanyin als àmbits jurídic, psicològic i ètic especialitzat en violències sexuals i masclistes, i en l'atenció a víctimes i abordatge de casos.

El Consell Assessor es reuneix semestralment amb la Comissió Tècnica amb l'objectiu d'analitzar de forma anonimitzada els casos que s'han abordat en l'àmbit del Protocol. Es revisen les actuacions dutes a terme en cadascun dels abordatges, així com les propostes de mesures d'acompanyament, assessorament, prevenció, correcció o reparació integral que s'hagin concretat, i també l'avaluació de l'impacte que hagin pogut tenir aquests casos en l'esfera pública. La finalitat d'aquesta revisió és identificar les fortaleeses i febleses (tant del Protocol com del procediment de denúncia, investigació i reparació) que hagin sorgit arran de l'aplicació, i proporcionar una mirada externa a l'organització per millorar i facilitar l'avaluació i les actualitzacions futures d'aquest protocol.

El Consell Assessor emet un informe final amb les seves conclusions, que ha de formar part de l'informe anual sobre l'aplicació del Protocol.

7. SERVEIS, CANALS I RECURSOS

7.1. Canals d'informació i denúncia

Els canals de contacte per a informació i denúncia disponibles són:

- Bústia de violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques ([formulari en línia](#)).
- Correu electrònic específic del Protocol: protocol.igualtat@ub.edu.
- Telèfon directe: 690 052 987.
- Aplicació mòbil: app SocUB, dins de l'apartat «Igualtat».
- Web de la Unitat d'Igualtat: hi ha tota la informació disponible del Protocol, els serveis que s'ofereixen i una guia resumida del Protocol, com també un recull de preguntes freqüents.

7.2. Procediment de canvi de nom per a persones trans* i no-binàries

S'ha de garantir l'accessibilitat i la difusió de la informació sobre el procediment per al canvi de nom de les persones trans* i no-binàries de la comunitat de la Universitat de Barcelona, a més de vetllar per una implementació àgil d'aquest procediment, en què s'asseguri que el nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen de la Universitat.

Així mateix, l'aplicació correcta d'aquest procediment s'ha de considerar una acció preventiva de discriminació o assetjament per raó de la identitat de gènere.

7.3. Serveis de psicologia de la Fundació Josep Finestres

La Fundació Josep Finestres ofereix servei de suport psicològic especialitzat a les persones afectades per les diferents violències descrites en aquest Protocol. Quan la Unitat d'Igualtat ho consideri pertinent, i sempre amb relació a les persones afectades, s'ofereix aquest servei d'atenció psicològica de manera gratuïta i immediata.

7.4. Recursos externs

- [PIAD \(Punt d'Informació i Atenció a les Dones\)](#)
- Xarxa SAI LGBT

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Arran de la implementació d'aquest protocol es poden detectar necessitats de millora que requereixin revisions o actualitzacions del text o dedicar-hi recursos inicialment no previstos. Tot i que s'entén que la revisió i l'avaluació ha de ser constant i continuada, s'estableix una periodicitat de dos anys per examinar-lo amb obligatorietat i introduir les correccions i canvis que es considerin pertinents.

S'atén sempre al principi de la diligència deguda, amb l'objectiu tant de millorar el servei i l'atenció que es presten a les persones afectades com d'evitar i esmenar la violència institucional que es pugui derivar d'aquests processos.

8.1. Mecanismes de seguiment i avaluació

- Reunió semestral de seguiment i informe del Consell Assessor.
- Informe anual de seguiment i avaluació del Protocol.

8.2. Contingut de l'informe anual de seguiment i avaluació del Protocol

S'hi han d'incloure indicadors quantitatius i qualitatius que recullin, de manera anonimitzada i complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal, totes les sol·licituds d'informació, denúncies, actuacions i resolucions dutes a terme. Cal identificar-hi el col·lectiu a què pertanyen tant la persona afectada com la persona denunciada, així com el tipus de conducta que ha motivat la intervenció.

També s'hi han d'incloure les conclusions que es derivin de les reunions semestral amb el Consell Assessor, així com la identificació de bones pràctiques i punts de millora.

L'informe anual s'ha de publicar en el Portal de transparència, també s'hi ha de poder accedir des del web de la Unitat d'Igualtat, i s'ha de presentar als òrgans de govern de la Universitat.

Aquest informe s'ha de presentar anualment als departaments d'Igualtat i Feminismes, i de Recerca i Universitats, per contribuir a l'informe anual conjunt de la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya.