



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

**Aprovat pel Consell de Govern el 13 de maig de 2022**

- I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS, JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL I NORMATIVA
- II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS
- III. POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ
- IV. ÒRGANS PARTICIPANTS EN L'APLICACIÓ, LA IMPLEMENTACIÓ I LA DIFUSIÓ DEL PROTOCOL
- V. ÀMBIT D'APLICACIÓ
  - V.1. Àmbit d'aplicació objectiu
  - V.2. Àmbit d'aplicació subjectiu
  - V.3. Àmbit d'aplicació locatiu
  - V.4. Àmbit d'aplicació temporal
- VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ
  - VI.1. Principis i regles bàsics aplicables a totes les actuacions del procediment
  - VI.2. Persones legitimades per presentar una queixa o una denúncia
  - VI.3. Forma i lloc de presentació de la queixa o denúncia
  - VI.4. Fases del procediment
    - VI.4.1. Inici per una queixa o denúncia
    - VI.4.2. Tramitació del procediment
    - VI.4.3. Actuacions per a la tramitació del procediment
      - VI.4.3.1. Investigació dels fets
      - VI.4.3.2. Declaracions dels testimonis
      - VI.4.3.3. Declaració dels denunciats
    - VI.4.4. Informe provisional i qualificació dels fets
    - VI.4.5. Notificació de l'informe provisional, audiència de les parts interessades i vista de l'expedient
    - VI.4.6. Informe definitiu i elevació al rector o rectora
    - VI.4.7. Resolució del rector o rectora i finalització del procediment
  - VI.5. Mesures cautelars
- VII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL
- VIII. DISPOSICIÓ FINAL
- IX. ESQUEMA DEL PROCEDIMENT
- X. ANNEXOS
  - Annex 1. Recull de la normativa aplicable
  - Annex 2. Descripció orientativa de conductes



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

Totes les formes i manifestacions de violència i d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques constitueixen violacions flagrants dels drets humans universals fonamentals. Les normatives internacional, espanyola i catalana prohibeixen les conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat, la integritat, la dignitat i la llibertat, i cap persona no pot patir discriminació o assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual. Per tant, s'han d'aplicar totes les mesures necessàries per erradicar totes les formes de violència i les conductes LGTBIQ+ fòbiques. Aquest és l'objectiu de l'Agenda 2030 sobre el desenvolupament sostenible,<sup>1</sup> que va aprovar el 25 de setembre de 2015 l'Assemblea General de les Nacions Unides; especialment, de l'objectiu quart, referent a l'àmbit de l'educació, per garantir la inclusió, l'equitat i la no-violència per a tothom.

El Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes de 15 de maig de 2019 (en endavant, Protocol de 2019) va entrar en vigor en compliment del mandat constitucional (articles 9 i 14); de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (articles 3 i 28.2, c i f), i de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (article 13), quant a la prevenció i a la resposta a les denúncies i reclamacions que pugui formular qualsevol membre de la comunitat universitària en relació amb qualsevol forma d'assetjament o altres conductes masclistes.

A les consideracions anteriors, cal afegir-hi que el mateix Protocol de 2019 establí, a la clàusula 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».

Durant aquests anys, el canvi de realitat i l'augment dels supòsits han comportat la necessitat de revisar-lo, no només per adaptar-lo a les noves normatives, sinó també per ordenar un procediment més eficient. Ha de donar resposta a totes les qüestions sorgides aquests tres anys, mentre s'ha aplicat, i ha d'aportar més seguretat en aplicar-lo, així com una resposta millor als objectius que es persegueixen amb aquest protocol.

Així doncs, per raó de la clàusula esmentada, i tenint en compte les situacions detectades en aplicar-lo, es fan necessàries la revisió i l'actualització del Protocol, centralitzades en el procediment, per tal de millorar-ne l'eficàcia i per adaptar-lo a les novetats legislatives i a les polítiques de la Universitat de Barcelona.

Al marc normatiu actualitzat al qual està subjecte el nou Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques (annex 1), s'hi sumen els convenis vigents que ha signat la Universitat de Barcelona en matèria de violències masclistes, per tal de preservar 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 cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor.

---

<sup>1</sup> Disponible al web: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>>.



## II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

Aquest protocol, únic per a tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per complir el compromís de la Universitat amb la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, l'assessorament, l'acompanyament, la protecció, l'actuació i la sanció —mitjançant procediments i competències d'actuació— per tal de protegir les persones afectades i avançar en el compromís en l'erradicació de la violència masclista, sense tolerar ni justificar, en cap cas, conductes d'aquesta mena. El compromís públic de la Universitat de Barcelona, tant de prevenció com d'actuació, és garantir una atenció rigorosa i confidencial que posi a disposició de les persones afectades vies de resolució i d'assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que es plantegin.

La política de tolerància zero amb qualsevol forma d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i amb altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques,<sup>2</sup> en qualsevol de les formes i manifestacions, és un **compromís institucional** que es plasma en els punts següents:

- a) Declarar formalment i difondre el rebuig a tot tipus de violències i conductes masclistes i LGTBIQ+ fòbiques, en totes les formes o manifestacions.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra les conductes d'assetjament i les conductes masclistes que preveu aquest protocol, a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització per a tota la comunitat universitària.
- c) Elevar queixes, denunciar, investigar i, si escau, sancionar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, discriminació o violència.
- d) Acompanyar i assessorar les persones de la comunitat universitària que hagin patit aquestes conductes.

L'actuació de la Universitat de Barcelona s'alinea amb els **objectius fonamentals** de les universitats catalanes:

- a) Transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica.
- b) Ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals.
- c) Preveure i erradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena dels membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i, alhora, garantir una convivència respectuosa entre totes les persones.
- d) Garantir el respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats, tot assumint la defensa de la seguretat i de la integritat d'aquestes persones en l'exercici d'aquestes tasques.
- e) Vetllar perquè tots els membres de la comunitat universitària respectin els valors propis de la Universitat i els facin seus: «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona).
- f) Fomentar la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives quant al valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes.

---

<sup>2</sup> En endavant, «assetjament», que s'entén que fa referència estrictament a les conductes que recullen l'apartat V.1 i l'annex 2.



Tot això es concreta en els **objectius específics** següents:

- a) Prevenir conductes, reparar els danys i sancionar les persones autores de les conductes.
- b) Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament, de discriminació i de violències.
- c) Facilitar pautes per identificar les situacions d'assetjament, altres conductes masclistes i LGBTIQ+ fòbiques, tant en cas que s'hagin produït com per prevenir-les.
- d) Organitzar específicament i regular un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre amb la màxima celeritat les situacions detectades.

Per aconseguir els objectius esmentats, s'han d'aplicar les **mesures i garanties** següents:

- a) Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- b) Aplicar les mesures adients per protegir les persones que hagin patit assetjament.
- c) Acabar amb l'assetjament, tenint en consideració les necessitats pròpies de cada cas.
- d) Aplicar o proposar les mesures d'atenció, d'acompanyament o sancionadores pertinents.
- e) Garantir la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Aplicar les mesures previstes en el capítol de polítiques preventives.

### III. POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La Universitat ha d'impulsar les actuacions de prevenció, d'informació, de formació, de detecció i de sensibilització necessàries per erradicar les conductes que preveu el Protocol.

Per a una prevenció i una actuació eficaces, és necessari que tots els col·lectius de la Universitat de Barcelona s'impliquin i participin en les actuacions i les activitats que preveu aquest text: el personal docent i investigador (PDI), el personal d'administració i serveis (PAS) i l'alumnat.

Així mateix, els membres de la comunitat universitària de la UB, d'empreses col·laboradores, d'entitats subministradores de serveis, d'empreses o entitats de pràctiques externes per a l'alumnat de la UB, i d'institucions adscrites o vinculades a la Universitat han de ser informats que existeix aquest protocol i del contingut que té, tenint en compte el que estableix la disposició final.

Per tant, per a una política de prevenció eficaç, és indispensable actuar en les vessants següents:

1. Difondre el Protocol mitjançant documents divulgatius, guies orientatives i explicatives, sessions d'informació i campanyes específiques; fer-lo figurar en un lloc destacat en el Portal de Transparència de la Universitat i en la resta de webs de la UB, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les facultats, així com en la Intranet i en la web de les seccions sindicals, i fer-ne difusió en paper en els espais més freqüents.
2. Desenvolupar un pla de comunicació del Protocol.
3. Incloure la informació del Protocol en els codis de bones pràctiques.
4. Fer enquestes de clima laboral i d'avaluació de riscos psicosocials en matèria de situacions o conductes masclistes o LGTIBQ+ fòbiques, violentes, discriminatòries o d'assetjament.
5. Informar sobre el Protocol en sessions d'acollida —incloent-hi la carpeta de l'alumnat—, en la web de les seccions sindicals i en les jornades de portes obertes.
6. Facilitar formació transversal sobre aquest protocol i sobre les matèries que s'hi preveuen per a tots els col·lectius de la Universitat.



7. Establir programes de col·laboració, especialment amb les associacions estudiantils.
8. Establir models de compromís i d'acceptació per a terceres persones implicades en activitats acadèmiques o laborals i per a noves contractacions.
9. Elevar al vicerectorat competent en matèria d'igualtat i gènere els informes d'avaluació de resultats elaborats per la Unitat d'Igualtat, ja que el Protocol forma part del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona.

Els esmentats informes d'avaluació contenen l'activitat duta a terme —i, en tot cas, s'hi manté la confidencialitat de les persones afectades—, amb dades sobre el volum de casos registrats, la seva naturalesa i les mesures adoptades, i es duen a terme amb un triple propòsit:

- Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació de mesures de prevenció.
- Disposar d'informació estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implementades.
- Avaluar, cada dos anys, el Protocol vigent, per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona i millorar-ne l'eficàcia. En tot cas, l'aprovació d'un nou pla d'igualtat pot comportar la revisió del Protocol, en la mesura en què s'integra en aquest mateix Pla.

És competència del vicerectorat en matèria d'igualtat i gènere, o l'òrgan equivalent, i de la Unitat d'Igualtat dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el PDI, el PAS i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques.

El disseny de les polítiques preventives contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, 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 competent en matèria d'igualtat i gènere, o l'òrgan equivalent. De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona n'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.

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) s'han de coordinar per fer estudis —que garanteixin l'anonimat de les respostes— respecte a la percepció, el coneixement o les experiències sobre conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat, amb les finalitats següents:

- a) Dissenyar les mesures formatives i preventives que s'hagin d'implementar.
- b) Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
- c) Disposar d'informació estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implementades.



#### IV. ÒRGANS PARTICIPANTS EN L'APLICACIÓ, LA IMPLEMENTACIÓ I LA DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

**a) Unitat d'Igualtat (UI).** És l'òrgan encarregat d'aplicar aquest protocol, d'implementar-lo, de fer-ne difusió, així com d'adoptar les mesures necessàries per assolir-ne els objectius.

Entre les tasques de la UI hi ha les següents:

- Treballar per erradicar qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, i per pal·liar les desigualtats entre homes i dones presents a la Universitat.
- Assessorar i informar les persones denunciants i/o afectades per les conductes descrites en aquest protocol (annex 2) sobre el Protocol i, si escau, respecte a d'altres procediments a l'abast dins del règim normatiu de la UB.
- Analitzar els fets narrats en la denúncia per determinar si són constitutius de conductes susceptibles d'aplicar-hi el Protocol o no.
- Informar i assessorar la persona denunciant i les persones afectades sol·licitants d'assessorament —però sense interposar cap denúncia— sobre els mecanismes d'atenció psicològica que la Universitat de Barcelona posa al seu servei, així com fer-ne la derivació oportuna, si escau.
- Acordar l'activació i l'aplicació del Protocol, ja que és l'òrgan responsable de tramitar-lo, en col·laboració amb la resta d'òrgans i professionals intervinents.
- Informar la comissió d'igualtat de centre sobre el nombre de casos gestionats, la tipologia i els col·lectius afectats.

La Unitat d'Igualtat la conformen:

- El delegat o delegada del rector o rectora per a la Direcció de la UI (en endavant, director o directora de la UI).
- El delegat o delegada del rector o rectora com a adjunt o adjunta a la Direcció de la Unitat d'Igualtat (en endavant, adjunt o adjunta a la Direcció de la UI).
- El psicòleg o psicòloga amb adscripció a la UI.
- Un tècnic o tècnica d'igualtat, que actua per donar suport als membres anteriors de la UI en els casos en què se li requereix que els assisteixi.

**b) Comissió d'igualtat de centre (CIC).** Les comissions d'igualtat de centre són les comissions delegades de les juntes de facultat i treballen per col·laborar en el manteniment de les polítiques d'igualtat de la UB en cada centre. La seva composició és la indicada en el seu reglament de constitució.

Entre les funcions específiques com a CIC hi ha les següents:

- Vetllar, en cada centre, per la igualtat i per la no-discriminació per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual o altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, des d'una perspectiva interseccional.
- Atendre les persones denunciants i derivar-les a la Unitat d'Igualtat, a fi que, si ho volen, presentin la queixa o denúncia corresponent, tot respectant el principi de confidencialitat, i oferir-los el suport que sigui necessari.





- Ajudar a implementar les activitats de foment, prevenció i difusió per aconseguir o millorar l'efectivitat del Protocol.
- Assistir la Unitat d'Igualtat quan sigui requerida en la tramitació dels casos i/o en les necessitats d'atenció a les víctimes, així com atendre les consultes que se li puguin adreçar.

La Unitat d'Igualtat pot informar les comissions d'igualtat de centre de l'inici del procediment i dels tràmits imprescindibles per facilitar el compliment adequat de les mesures de prevenció, d'acompanyament i de resolució del procediment.

## V. ÀMBIT D'APLICACIÓ

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

### V.1. Àmbit d'aplicació objectiu

Aquest protocol és aplicable per protegir, acompanyar, denunciar, investigar i, quan escaigui, proposar la incoació d'un expedient disciplinari, en el cas que qualsevol membre de la comunitat universitària dugui a terme en l'àmbit universitari —dins de l'àmbit locatiu del Protocol, que s'exposa en l'apartat V.3— qualsevol d'aquestes conductes (annex 2):

- Assejament sexual:** 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.
- Assejament per raó de sexe:** 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 el gènere de la persona assetjada.
- Assejament per raó d'identitat sexual:** 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.
- Assejament per raó d'orientació sexual:** 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.
- Assejament per raó d'expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- Conductes masclistes:** conductes diferents de l'assejament relacionades tant amb el sexe i el gènere com amb el fet de no respectar la identitat i l'expressió de gènere i/o l'orientació sexual de les persones afectades.
- Mala praxi** en la relació docent-alumnat vinculada als àmbits d'actuació d'aquest protocol: conjunt d'actes de qualsevol naturalesa en els quals qualsevol de les parts, valent-se de la seva situació, posició o context i/o vulnerant el codi ètic i deontològic, crea o intenta crear, busca o propicia unes condicions que li permetin dur a terme qualsevol de les accions i conductes previstes en aquest protocol, o que n'afavoreixin l'execució.



- h) **Victimització secundària:** maltractament addicional com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits (quantitatius i qualitatius) de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, de les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats, i de les situacions de discriminació, assetjament o represàlies derivades de la reclamació de la tutela del dret afectat.
- i) **Violència física:** qualsevol acte amb el resultat o el risc de produir una lesió física o un dany físic.
- j) **Violència psicològica:** conducta o omissió intencional que produeix una desvaloració o un sofriment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o de submissió, coerció, insults, aïllament o qualsevol limitació de la llibertat.
- k) **Violències digitals:** actes en línia de violència masclista i de misogínia que afecten la dignitat i els drets de les dones i que són comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic o sistemes de missatgeria instantània, o altres mitjans semblants. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i n'obstaculitzen la participació política i la llibertat d'expressió.
- l) **Violència de segon ordre:** la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.
- m) **Agressió sexual:** atemptat contra la llibertat sexual d'una altra persona mitjançant la violència o la intimidació.
- n) **Abús sexual:** actes que, sense violència o intimidació, atempten contra la llibertat o la indemnitat sexual d'una persona, sense el seu consentiment.

Les conductes que puguin ser constitutives de delictes penal —i, específicament, les que preveuen els apartats *m* i *n*—, el rector o rectora de la Universitat de Barcelona les ha de comunicar, amb el consentiment signat de la persona afectada, al **Ministeri Fiscal**, si escau. En tot cas, i d'ofici, si es considera que hi ha indicis que s'ha produït un delictes de persecució pública s'han de traslladar les actuacions al rector o rectora perquè les denunciï al Ministeri Fiscal, si escau.

Per atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTIQ+, tenint en compte les interaccions de l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ser causa de discriminació, les conductes objecte d'aquest protocol s'han de valorar atenent a la **interseccionalitat** que s'hi pugui produir; és a dir, cal tenir en compte la concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, atès el desavantatge addicional que poden comportar i la situació de discriminació múltiple a què poden convergir. Per això, cal una atenció específica i una protecció reforçada per part de totes les unitats i els òrgans responsables implicats, així com l'impacte en l'àmbit sancionador quant a la consideració d'agreujant, tal com estableix la normativa vigent.

## V.2. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol s'aplica davant de les conductes abans descrites, produïdes en l'àmbit universitari per part de qualsevol membre de la comunitat universitària, sigui quina sigui la seva vinculació.

Es poden donar entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics, amb reiteració o continuació en el temps o bé sense. Així mateix, les conductes poden donar-se





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

Són subjecte passiu o actiu de les conductes que es descriuen en el punt V.1:

- a) L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials (grau, màster i doctorat) com de títols propis i d'altres cursos que organitza la UB, inclosos els estudiants de mobilitat.
- b) Personal docent i investigador, inclòs el personal investigador en formació.
- c) Personal d'administració i serveis de la Universitat de Barcelona.
- d) Persones sense cap vincle amb la Universitat però que duen a terme activitats o presten serveis a la UB o per a la UB, com a proveïdor o entitat o empresa vinculada per raons acadèmiques o de recerca. En aquests casos, la Universitat ha d'adoptar les mesures oportunes que escaiguin en coordinació amb qui és l'ocupador d'aquestes persones.
- e) En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de la comunitat universitària però fora de l'àmbit universitari, quan correspongui i sempre dins de l'àmbit de competències de la Universitat de Barcelona s'ha d'aplicar aquest protocol per investigar els fets, amb la finalitat de proposar les mesures preventives que escaiguin si tenen afectacions en la vida universitària.

### V.3. Àmbit d'aplicació locatiu

Aquest protocol és aplicable en els supòsits que descriu l'apartat V.1 (àmbit d'aplicació 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 mateixa UB i tenen relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas de l'alumnat:

- a) Les activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora dels centres docents.
- b) Les pràctiques, curriculars i extracurriculars, que desenvolupa l'alumnat i que són concertades o supervisades pels centres docents.
- c) Les activitats lúdiques com ara viatges de fi de carrera o festes universitàries o d'altre tipus vinculades a la vida universitària, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la Universitat.
- d) Actuacions de grups artístics o esportius en actes organitzats per la Universitat.
- e) Novatades a estudiants de nou accés, amb independència d'on succeeixin els fets.
- f) Situacions d'assetjament o conductes masclistes, segons queden recollides en aquest protocol, sempre que es facin mitjançant plataformes o dispositius electrònics o digitals que administra la Universitat o, en el cas de dispositius particulars, quan aquestes conductes es facin durant l'horari lectiu corresponent entre membres del PDI, de l'alumnat o del PAS, si tenen afectació o conseqüències en la vida universitària de qualsevol de les parts.

### V.4. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest protocol és aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació o vinculació temporal, permanent o merament transitòria amb la Universitat de Barcelona, en els termes que s'exposen en l'apartat V.2 (àmbit d'aplicació subjectiu).



És aplicable igualment a situacions que s'hagin produït, com a màxim, dins de l'any natural anterior al moment en què la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu de PAS, PDI o alumnat, sempre que la persona o les persones autores denunciades continuïn formant part de la comunitat de la UB i els fets objecte de la queixa o denúncia siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar d'estar vinculada a la Universitat. En tot cas, cal atènyer-se sempre als terminis de caducitat i de prescripció de les accions que preveu la legislació aplicable.

## VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### VI.1. Principis i regles bàsics aplicables a totes les actuacions del procediment

Les actuacions, les diligències i les mesures s'han de dur a terme amb sensibilitat i respecte, protegint els drets, la intimitat i la dignitat de cada una de les persones afectades.

El procediment es troba sotmès als principis i garanties següents:

a) **Confidencialitat**, envers totes les actuacions i per a totes les persones implicades. Per aquest motiu:

- S'ha d'advertir totes les persones que intervenen en el procediment i que en són parts afectades sobre l'obligació de mantenir la confidencialitat de totes les actuacions.
- Només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies, així com les persones que siguin parts del procediment, poden tenir accés complet a la informació.
- Tota la informació relativa a les actuacions d'aplicació del Protocol són dades especialment sensibles, i s'ha de tractar com a tal.
- Per tal d'observar millor aquest principi en els informes, s'hi ha de codificar la identitat de les persones implicades (denunciants, denunciats i testimonis) substituint els noms reals per «P1», «P2», «P3»... L'equivalència del nom real amb la identificació numèrica ha de constar en un document a part que s'ha d'incorporar a l'expedient que custodien els Serveis Jurídics.
- 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 procediment i que hi intervenen tenen el deure de mantenir la discreció deguda sobre els fets que coneixen, 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) **Diligència i celeritat**. Cal investigar i resoldre el cas amb la màxima rapidesa i sense demores indegudes.

d) **Imparcialitat i contradicció**. S'han de garantir el dret de defensa i l'audiència imparcial de totes les parts implicades.

e) **Bona fe**. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets objecte de queixa o de denúncia.

f) **Protecció davant possibles represàlies**. La Universitat de Barcelona ha de protegir les persones denunciants davant possibles represàlies que puguin patir a conseqüència de la denúncia, de la compareixença com a testimonis o de la participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites abans o en la tramitació de qualsevol mesura.



g) **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 la tramitació del Protocol, si no és estrictament necessari segons el desenvolupament del procediment.

h) **Aixecament d'actes.** En qualsevol tipus d'actuació (atenció, assessorament o aplicació del Protocol) cal aixecar una acta, que han de signar totes les persones que hi intervinguin.

i) **Deure de col·laboració.** Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible a totes les persones implicades, tenint en compte l'obligació de tota la comunitat universitària de col·laborar amb el procés d'investigació de la Unitat d'Igualtat.

j) **Dret d'assistir-hi acompanyats.** Durant les actuacions del procediment les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, l'associació o el professional que considerin, i ha de constar en l'acta del tràmit la identificació i la qualitat en què hi assisteix.

k) **Dret de recusació i d'abstenció** de les persones encarregades de tramitar el procediment, atenent a les causes previstes legalment i amb la seva corresponent substitució.

l) **Notificacions.** Tots els tràmits procedimentals s'han de notificar a les parts implicades mitjançant qualsevol mitjà que doni conformitat de la seva recepció.

m) **Dret de defensa i d'impugnació.** Els acords adoptats durant el procediment s'han de notificar a les parts implicades, les quals tenen dret a defensar-se mitjançant la presentació d'al·legacions i/o dels recursos que estimin pertinents.

n) **Impuls del procediment.** El procediment l'ha d'impulsar d'ofici l'òrgan actuant. En el cas que les persones afectades i/o els testimonis no es presentin a les citacions, es pot continuar d'ofici la tramitació del procediment, sempre que hi quedin garantits els drets de defensa de totes les parts.

## VI.2. Persones legitimades per presentar una queixa o una denúncia

2.1 Per iniciar el procediment que preveu aquest protocol, són necessaris la queixa o denúncia i el consentiment informat, signats per qualsevol de les persones que recull el punt següent.

2.2 La presentació de la queixa o 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 els 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 de les conductes descrites en el Protocol.
- d) En el cas de conductes masclistes i/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.

2.3 Només s'està exempt de complir l'obligació de l'apartat anterior (2.2) si es tracta d'una queixa o denúncia col·lectiva —en aquest supòsit, es requereix que la queixa o denúncia col·lectiva estigui signada pel representant escollit pel col·lectiu— o quan es tracti de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.



2.4 Qualsevol persona es pot adreçar a la Unitat d'Igualtat i/o a les comissions d'igualtat dels centres per informar-se o assessorar-se respecte del que preveu el Protocol vigent.

### VI.3. Forma i lloc de presentació de la queixa o denúncia

La persona que vulgui presentar una queixa o una denúncia ho pot fer per correu electrònic, a l'adreça [protocol.igualtat@ub.edu](mailto:protocol.igualtat@ub.edu), o per telèfon, al número **690 052 987**, mitjans atesos pel psicòleg o psicòloga de la Unitat d'Igualtat.

El psicòleg o psicòloga de la UI és la primera persona que s'ha de posar en contacte amb la persona que vol presentar la queixa o denúncia. Li ha de donar hora per atendre-la presencialment, moment en què, si escau, s'ha d'aixecar una acta de la declaració escrita amb la queixa o denúncia, i se l'ha d'informar de totes les mesures d'acompanyament. En aquesta primera visita també ha d'estar present un lletrat o lletrada dels Serveis Jurídics, per assessorar en tot allò que sigui necessari.

Si finalment la persona no vol presentar cap queixa o denúncia, se li han d'oferir totes les mesures d'acompanyament, d'assessorament o d'altre tipus que siguin escaients.

### VI.4. Fases del procediment

#### VI.4.1. Inici per una queixa o denúncia

El procediment s'ha d'iniciar per una queixa o denúncia, que s'ha d'haver presentat en la forma i al lloc que regula l'apartat anterior.

Si no hi ha cap queixa o denúncia signada, no es pot iniciar el procediment, sens perjudici de les actuacions d'acompanyament psicològic i/o d'assessorament per a la persona afectada, tant per part de la UI com per part del psicòleg o psicòloga de la UI. Tanmateix, en casos especials, si la UI ho considera necessari i amb el consentiment de la persona interessada, es pot derivar la persona afectada a Conexus i/o a una clínica psicològica, en els termes que regula el conveni signat, o bé a altres entitats i associacions amb què s'estableixin convenis.

#### VI.4.2. Tramitació del procediment

4.2.1 Un cop presentada la queixa o denúncia i analitzats els fets, cal decidir mitjançant un informe degudament motivat:

- a) **La inadmissió a tràmit del Protocol i la derivació** a la unitat corresponent (Servei de Mediació, OSSMA, Serveis Jurídics o altres), en el supòsit que la queixa o denúncia no tingui relació amb les competències d'aquest protocol.

L'acord d'inadmissió l'ha d'adoptar el vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i gènere (o el director o directora de la UI, quan convingui delegar-l'hi), i s'ha de comunicar a la part que presenta la queixa o denúncia.

- b) **L'elevació dels fets al rector o rectora.** En el supòsit que els fets objecte de la queixa o denúncia siguin greus i/o comportin un perjudici greu per a la persona denunciant o per a membres de la comunitat universitària, el vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i gènere pot acordar elevar els fets al rector o rectora, per tal que es pugui acordar iniciar un expedient disciplinari, si escau.

- c) **Trasllat al Ministeri Fiscal.** Si es considera que hi ha indicis de delictes, el vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i gènere ha de traslladar les actuacions al rector o rectora



perquè, si escau, presenti la denúncia corresponent davant el Ministeri Fiscal.

d) **Inici del procediment.** Si els fets denunciats, indiciàriament, són objecte d'aquest protocol i hi queden inclosos, el vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i gènere pot acordar iniciar el procediment, que s'ha de tramitar davant la Comissió Tècnica, segons el que regulen els apartats següents.

4.2.2 La Comissió Tècnica és l'òrgan encarregat de tramitar el procediment, i està integrada pels membres següents:

- L'adjunt o adjunta a la Direcció de la UI, que actua com a secretari o secretària de la Comissió Tècnica.
- El psicòleg o psicòloga de la UI.
- Tres membres, entre professionals i especialistes en l'atenció a la víctima, prevenció i reparació en situacions de riscos psicosocials, nomenats amb caràcter permanent pel rector o rectora. El nomenament té una durada màxima de dos anys.

4.2.3 Durant la tramitació del procediment la Comissió Tècnica pot ser assistida i acompanyada, si escau, per un lletrat o lletrada dels Serveis Jurídics.

4.2.4 Quan el supòsit impliqui terceres persones responsables alienes a l'estructura de la UB — com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants o personal d'altres universitats, empreses i/o institucions—, cal informar-les.

### VI.4.3. Actuacions per a la tramitació del procediment

#### VI.4.3.1. Investigació dels fets

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

- a) **Sol·licitud d'informes o de resultats d'avaluacions o d'enquestes**, 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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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 bé propis o bé externs, per acords o convenis.
- e) Qualsevol altra actuació que s'entengui necessària per aclarir els fets objecte de queixa o denúncia i per tramitar correctament aquest procediment, amb la garantia de tots els drets de les parts afectades.

#### VI.4.3.2. Declaracions dels testimonis

- a) Les citacions dels testimonis s'han de fer mitjançant qualsevol mitjà que deixi constància que les han rebut correctament, i amb l'antelació suficient perquè les persones citades puguin comparèixer.



- b) Si la persona citada no pot comparèixer, se li pot facilitar una altra data perquè declari.
- c) Si la persona citada continua sense comparèixer, es pot acordar tramitar el procediment sense aquesta declaració.
- d) Les persones citades poden assistir a la declaració acompanyades de les persones i/o dels professionals que estimin escaients i, en el moment de la declaració o en un moment posterior, poden aportar qualsevol prova i/o document que estimin escaient.

#### VI.4.3.3. Declaració dels denunciats

- a) 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 ENOTUM.
- b) La citació s'ha de fer amb una antelació de set dies hàbils. 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. Analitzats els motius, la Comissió Tècnica li pot oferir una altra data de citació. Si la persona denunciada continua sense comparèixer, amb l'objectiu de garantir els drets de la persona denunciant es pot acordar tramitar el procediment sense aquesta fase procedimental.
- c) La citació s'ha d'acompanyar d'una còpia de la queixa o denúncia presentada, anonimitzada.
- d) La persona denunciada pot comparèixer acompanyada de les persones i/o els professionals que estimi escaients i pot aportar en el moment de la declaració o en un moment posterior, sempre abans del tràmit d'informe definitiu, els documents que estimi escaients.

#### VI.4.4. Informe provisional i qualificació dels fets

- a) 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.
- b) A 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.
  - La proposta de finalització i la solució, que pot ser:
    - Incoació d'un expedient disciplinari.
    - Adopció de mesures preventives i correctores, si escauen.
    - Adopció d'altres mesures de solució, atenció, protecció, reparació o sanció.
    - Adopció d'un acord d'arxivament.
    - Altres formes de finalització del procediment, com ara la mediació.

#### VI.4.5. Notificació de l'informe provisional, audiència de les parts interessades i vista de l'expedient

- a) 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.
- b) Durant el tràmit d'al·legacions, les parts poden aportar les proves i/o sol·licitar que es practiquin les proves que estimin escaients en defensa dels seus drets.





- c) En el supòsit que les parts afectades sol·licitin la pràctica de proves i la Comissió Tècnica admeti la sol·licitud, les proves s'han de fer abans que s'emeti l'informe definitiu, per poder incloure'n la valoració a l'informe.

#### **VI.4.6. Informe definitiu i elevació al rector o rectora**

- a) Un cop fetes les al·legacions i/o exhaurit el termini de deu dies hàbils, la Comissió Tècnica ha d'emetre l'informe definitiu, en el qual ha de valorar les al·legacions i/o les proves practicades, i l'ha d'elevat al rector o rectora.
- b) 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:
- Proposta d'incoació d'un expedient disciplinari i de mesures correctores, si escauen.
  - Adopció d'altres mesures de solució, atenció, protecció, correcció, reparació o sanció.
  - Adopció d'un acord d'arxivament.
  - Altres formes de finalització del procediment, com ara la mediació.

#### **VI.4.7. Resolució del rector o rectora i finalització del procediment**

- a) Rebut l'informe final, el rector o rectora dicta la resolució amb què posa fi al procediment.
- b) La resolució del rector o rectora pot concloure:
- Que s'arxivi la queixa o denúncia, d'acord amb la proposta de l'informe.
  - Que s'incoï un expedient disciplinari, d'acord amb l'informe definitiu, i/o que s'adoptin les mesures cautelars i correctores adients.
  - Que s'adoptin altres mesures per protegir les víctimes.
  - Que es desestimi la proposta de l'informe definitiu, de forma motivada.
  - Que s'adoptin les mesures alternatives no sancionadores que proposa l'informe definitiu.
- c) La resolució del rector o rectora s'ha de notificar a les persones denunciants i denunciades.
- d) El vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i 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'alumnat o el PDI: al degà o degana i, si escau, al director o directora de departament.
  - En cas que afectin el PAS i/o proveïdors de la UB: 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.
- e) El termini màxim per dictar i notificar la resolució és de sis mesos, a comptar de la data de la queixa o denúncia.
- f) Un cop finalitzat el procediment, la documentació i els informes originals signats relacionats amb l'aplicació del Protocol s'han de traslladar als Serveis Jurídics perquè els arxivin i custodiïn.



## VI.5. Mesures cautelars

- a) Una vegada presentada la denúncia, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que es pugui infligir a la persona afectada i en consideració de la protecció dels seus drets, el vicerector o vicerectora en matèria d'igualtat i gènere ha de proposar al rector o rectora que adopti mesures cautelars.
- b) En cas de denúncies que afectin estudiants, si la mesura cautelar implica qüestions acadèmiques, es pot proposar adoptar la mesura cautelar.
- c) Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de què es tracti, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dins de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de garantir els drets de les parts implicades, que cessi la conducta denunciada i que aquesta conducta no es reiteri.
- d) Aquestes mesures també poden incloure el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat o pràctica; canvis en l'itinerari curricular o en l'horari de les persones implicades, o qualsevol altre d'adient.
- e) A l'efecte de sol·licitar que s'adoptin mesures cautelars, 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 les mesures més adequades i la seva justificació. Així mateix, per adoptar les mesures, cal la coordinació o la consulta, segons el col·lectiu afectat, amb l'OSSMA, el Servei d'Atenció a l'Estudiant o la persona responsable de coordinar el Pla d'acció tutorial i, dins d'aquestes unitats, la persona més especialitzada en gènere i diversitat.
- f) Les mesures cautelars —que en cap moment predisposen el resultat final del procediment— s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets, valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats. Així mateix, l'adopció de les mesures cautelars ha de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o les persones denunciades.
- g) Les mesures cautelars han de tenir la durada imprescindible per aconseguir la seva finalitat i han de finalitzar quan es completi el procediment.

## VII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop aprovat, el Protocol ha de ser objecte de revisió, amb una periodicitat mínima de dos anys, per millorar-ne l'eficàcia i adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona.

Anualment, la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha de trametre un informe al vicerectorat competent en matèria d'igualtat i gènere, o a l'òrgan equivalent, sobre l'activitat duta a terme —i hi ha de mantenir, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades—, en què ha de reflectir el volum de casos registrats, la seva naturalesa i les mesures adoptades.

En tot cas, l'aprovació del III Pla d'igualtat (i dels següents) pot comportar la revisió del Protocol, en la mesura en què s'integra en el Pla.



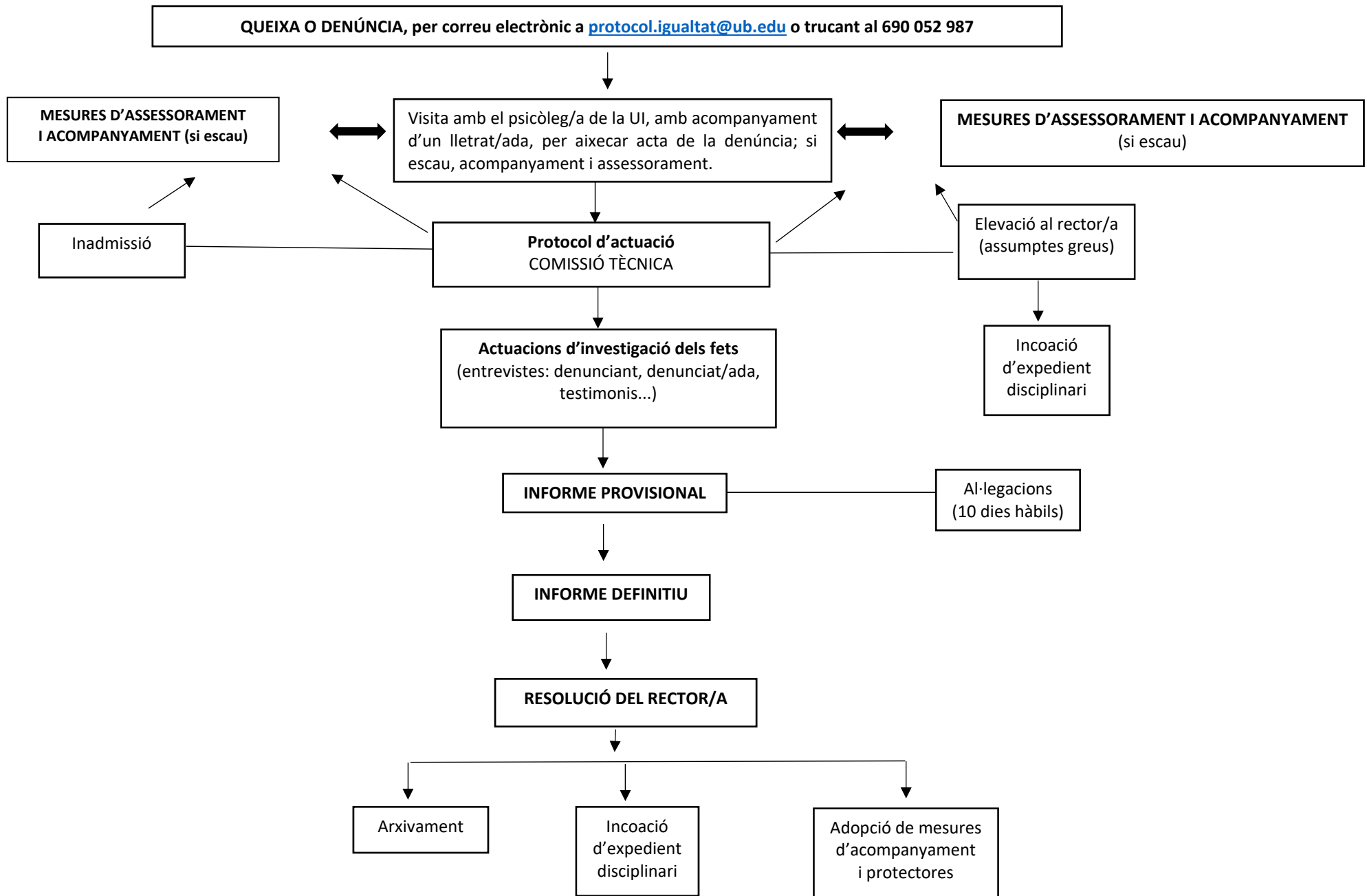
## VIII. DISPOSICIÓ FINAL

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

La Unitat d'Igualtat pot prestar assessorament a aquestes entitats per elaborar el protocol i per la gestió dels casos.

Totes les entitats esmentades en aquesta disposició final han de trametre a la Direcció de la Unitat d'Igualtat de la UB una memòria amb el tipus de casos i garantint-ne l'anonimat.

## IX. ESQUEMA DEL PROCEDIMENT





## X. ANNEXOS

### Annex 1. Recull de la normativa aplicable

#### Normativa i declaracions internacionals i europees

Declaració universal dels drets humans, Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 217A (III), de 10 de desembre de 1948.

Conveni sobre la discriminació en matèria de treball i ocupació (Conveni núm. 111), Organització Internacional del Treball, 1958.

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.

Resolució relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, Consell Europeu, de 29 de maig de 1990 (*Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. C 157, de 27 de juny).

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.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

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

Conveni sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, Consell d'Europa, Istanbul, 11 de maig de 2011.

Conclusions del Consell sobre la igualtat de les persones LGBTI, Consell de la Unió Europea, 2016.

#### Normativa espanyola, catalana i de la Universitat de Barcelona

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

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

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

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

Reial decret 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

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

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.

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

Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega 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 orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

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

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

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

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14, 93-98).

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

Normativa de la Universitat de Barcelona:

<[https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/normativa/3-normativa\\_ub/index.html](https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/normativa/3-normativa_ub/index.html)>

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes, 2005.

Normativa del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya:

<[https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts\\_ca/sites/transparencia/normativa/normativa\\_legal.html#personal](https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/sites/transparencia/normativa/normativa_legal.html#personal)>.

## Annex 2. Descripció orientativa de conductes

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

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





- Demanar favors sexuals.
- 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).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos de la persona assetjada.
- 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**:

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

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

- Fer comentaris públics, verbals o escrits, de caràcter sexista, homòfob o transfòbic no adreçats a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics els que tinguin lloc en el context d'una classe, una sessió pràctica, una jornada, una conferència, una defensa pública de treballs o en tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals adreçats a la comunitat universitària en general o a un grup —de qualsevol dimensió— en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i de participació de la UB.
- Publicar imatges amb difusió dins de la comunitat universitària de caràcter sexista, homòfob o transfòbic no adreçats a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions esmentades en el punt anterior.
- Impedir expressar opinions que signifiquin posar de manifest conductes masclistes en qualsevol centre de la Universitat de Barcelona, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia ja siguin d'organització d'activitats, jornades o conferències, o d'altre tipus.



- Exercir qualsevol de les conductes descrites abans en el context d'activitats externes a les dutes a terme a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona coordinades amb aquesta Universitat com a part de l'itinerari curricular.
- Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o transfòbica, llevat que es faci amb finalitats de recerca o de crítica.
- Exigir a l'alumnat uniformitat o una vestimenta específica no necessària per a la tipologia d'activitats desenvolupades en la seva activitat acadèmica.
- Exigir fer activitats acadèmiques de caràcter sexista, les quals l'alumnat té dret a negar-se a fer.
- Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o amb l'absència de dones, sense motivació justificada.
- Adreçar-se de manera sexista, homòfoba o transfòbica a l'alumnat dins de classe o fora, quan es tracti d'una conducta no adreçada a una persona en concret.
- Discriminar directament, indirectament, per associació, per error, de manera múltiple, per raó de sexe, d'identitat o d'orientació, quan aquesta discriminació sigui arbitrària, injusta i no raonable envers una dona o una persona LGTBIQ+.
- Exercir altres conductes, habituals o esporàdiques, similars.