



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

Aprobado por el Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2022

- I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO Y NORMATIVA
- II. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS
- III. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN
- IV. ÓRGANOS PARTICIPANTES EN LA APLICACIÓN, LA IMPLEMENTACIÓN Y LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO
- V. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - V.1. Ámbito de aplicación objetivo
 - V.2. Ámbito de aplicación subjetivo
 - V.3. Ámbito de aplicación locativo
 - V.4. Ámbito de aplicación temporal
- VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - VI.1. Principios y reglas básicos aplicables a todas las actuaciones del procedimiento
 - VI.2. Personas legitimadas para presentar una queja o una denuncia
 - VI.3. Forma y lugar de presentación de la queja o denuncia
 - VI.4. Fases del procedimiento
 - VI.4.1. Inicio por una queja o denuncia
 - VI.4.2. Tramitación del procedimiento
 - VI.4.3. Actuaciones para la tramitación del procedimiento
 - VI.4.3.1. Investigación de los hechos
 - VI.4.3.2. Declaraciones de los testigos
 - VI.4.3.3. Declaración de los denunciados
 - VI.4.4. Informe provisional y calificación de los hechos
 - VI.4.5. Notificación del informe provisional, audiencia de las partes interesadas y vista del expediente.
 - VI.4.6. Informe definitivo y elevación al rector o rectora
 - VI.4.7. Resolución del rector o rectora y finalización del procedimiento
 - VI.5. Medidas cautelares
- VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO
- VIII. DISPOSICIÓN FINAL
- IX. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO
- X. ANEXOS
 - Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable
 - Anexo 2. Descripción orientativa de conductas



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO Y NORMATIVA

Todas las formas y manifestaciones de violencia y acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas constituyen violaciones flagrantes de los derechos humanos universales fundamentales. Las normativas internacional, española y catalana prohíben las conductas contrarias a la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad, la integridad, la dignidad y la libertad, y ninguna persona puede sufrir discriminación o acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Por lo tanto, deben aplicarse todas las medidas necesarias para erradicar todas las formas de violencia y las conductas LGTBIQ+ fóbicas. Este es el objetivo de la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible,¹ que aprobó el 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas; especialmente, del objetivo cuarto, en lo referente al ámbito de la educación, para garantizar la inclusión, la equidad y la no violencia para todas las personas.

El Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas de 15 de mayo de 2019 (en adelante, Protocolo de 2019) entró en vigor en cumplimiento del mandato constitucional (artículos 9 y 14); de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (artículos 3 y 28.2, c y f), y de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia (artículo 13), en cuanto a la prevención y respuesta a las denuncias y reclamaciones que pueda formular cualquier miembro de la comunidad universitaria relacionadas con cualquier forma de acoso u otras conductas machistas.

Cabe añadir a las anteriores consideraciones que el propio Protocolo de 2019 establecía, en la cláusula X, «Revisión y evaluación del Protocolo»: «Una vez aprobado el Protocolo, este puede ser objeto de modificación para mejorar su eficacia. Asimismo, se deberá reformar para adaptarlo a la normativa y a las políticas de la Universidad de Barcelona, cuando sea necesario y, en todo caso, con una periodicidad mínima de dos años».

Durante estos años, el cambio de realidad y el aumento de los supuestos han generado la necesidad de revisarlo, no solo para adaptarlo a las nuevas normativas, sino también para ordenar un procedimiento más eficiente. El presente protocolo debe dar respuesta a todas las cuestiones surgidas en estos tres años, mientras se ha aplicado el anterior, y ha de aportar mayor seguridad a la hora de aplicarlo, así como una mejor respuesta a los objetivos que se persiguen con este protocolo.

Así pues, por razón de la citada cláusula, y teniendo en cuenta las situaciones detectadas al aplicarlo, se hacen necesarias la revisión y actualización del Protocolo, centralizadas en el procedimiento, para mejorar su eficacia y adaptarlo a las novedades legislativas y a las políticas de la Universidad de Barcelona.

Al marco normativo actualizado al que está sujeto el nuevo Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas (anexo 1) se le suman los convenios vigentes que ha firmado la Universidad de Barcelona en materia de violencias machistas, con el fin de preservar el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la integridad física y moral de las personas, el derecho a la no discriminación por ninguna otra circunstancia personal o social, y el derecho a la intimidad y al honor.

¹ Disponible en la web: <www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>.

II. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS

Este protocolo, único para toda la Universidad de Barcelona, debe servir para cumplir el compromiso de la Universidad con la sensibilización, prevención, detección, atención, asistencia, asesoramiento, acompañamiento, protección, actuación y sanción —mediante procedimientos y competencias de actuación— para proteger a las personas afectadas y avanzar en el compromiso de erradicar la violencia machista, sin tolerar ni justificar, en ningún caso, conductas de esta índole. El compromiso público de la Universidad de Barcelona, tanto de prevención como de actuación, es garantizar una atención rigurosa y confidencial que ponga a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante los problemas que se planteen.

La política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual y ante otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas,² en cualquiera de sus formas y manifestaciones, es un **compromiso institucional** que se plasma en los siguientes puntos:

- a) Declarar formalmente y difundir el rechazo a todo tipo de violencias y conductas machistas y LGTBIQ+ fóbicas, en todas sus formas o manifestaciones.
- b) Promover una cultura de prevención contra las conductas de acoso y las conductas machistas previstas en este protocolo, a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización para toda la comunidad universitaria.
- c) Elevar quejas, denunciar, investigar y, en su caso, sancionar, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso, discriminación o violencia.
- d) Acompañar y asesorar a las personas de la comunidad universitaria que hayan sufrido estas conductas.

La actuación de la Universidad de Barcelona se alinea con los **objetivos fundamentales** de las universidades catalanas:

- a) Transmitir los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática.
- b) Ser un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales.
- c) Prever y erradicar las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo para avanzar en la participación plena de los miembros de la comunidad universitaria en la actividad académica y, al mismo tiempo, garantizar una convivencia respetuosa entre todas las personas.
- d) Garantizar el respeto a la dignidad de las personas en el desarrollo de sus actividades, asumiendo la defensa de la seguridad e integridad de estas personas en el ejercicio de estas tareas.
- e) Velar por que todos los miembros de la comunidad universitaria respeten los valores propios de la Universidad y se los hagan suyos: «libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad» (artículo 4.1 del Estatuto de la Universidad de Barcelona).
- f) Fomentar la vertiente preventiva de este tipo de violencia a través de la tarea educativa y de sensibilización mediante actividades formativas en lo relativo al valor de la igualdad, la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres.

Todo esto se concreta en los siguientes **objetivos específicos**:

- a) Prevenir conductas, reparar los daños y sancionar a las personas autoras de las conductas.

² En lo sucesivo, «acoso», haciendo referencia estrictamente a las conductas recogidas en el apartado V.1 y en el anexo 2.

- b) Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros de la Universidad de Barcelona en materia de acoso, discriminación y violencias.
- c) Facilitar pautas para identificar las situaciones de acoso, otras conductas machistas y LGTBIQ+ fóbicas, tanto en el caso de que ya se hayan producido como para prevenirlas.
- d) Organizar específicamente y regular un procedimiento ágil de intervención y acompañamiento para atender y resolver con la máxima celeridad las situaciones detectadas.

Para alcanzar los objetivos mencionados, se han de aplicar las siguientes **medidas y garantías**:

- a) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.
- b) Aplicar las medidas adecuadas para proteger a las personas que hayan sufrido acoso.
- c) Poner fin al acoso, teniendo en consideración las necesidades propias de cada caso.
- d) Aplicar o proponer las medidas de atención, acompañamiento o sancionadoras pertinentes.
- e) Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.
- f) Aplicar las medidas previstas en el capítulo de políticas preventivas.

III. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La Universidad impulsa las actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización necesarias para erradicar las conductas previstas en el Protocolo.

Para una prevención y una actuación eficaces, es necesario que todos los colectivos de la Universidad de Barcelona se impliquen y participen en las actuaciones y actividades que prevé este texto: el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado.

Asimismo, los miembros de la comunidad universitaria de la UB, de empresas colaboradoras, de entidades suministradoras de servicios, de empresas o entidades de prácticas externas para el alumnado de la UB, y de instituciones adscritas o vinculadas a la Universidad deberán ser informados de que existe este protocolo y de su contenido, teniendo en cuenta lo establecido en la disposición final.

Por lo tanto, con vistas a una política de prevención eficaz, es indispensable actuar en las siguientes vertientes:

1. Difundir el Protocolo mediante documentos divulgativos, guías orientativas y explicativas, sesiones de información y campañas específicas; mostrarlo en un lugar destacado en el Portal de Transparencia de la Universidad y en el resto de las webs de la UB, de la Unidad de Igualdad y de cada una de las facultades, así como en la intranet y en la web de las secciones sindicales, y difundirlo en papel en los espacios más frecuentes.
2. Desarrollar un plan de comunicación del Protocolo.
3. Incluir la información del Protocolo en los códigos de buenas prácticas.
4. Realizar encuestas de clima laboral y de evaluación de riesgos psicosociales en materia de situaciones o conductas machistas o LGTIBQ+ fóbicas, violentas, discriminatorias o de acoso.
5. Informar sobre el Protocolo en sesiones de acogida —incluyendo la carpeta del alumnado—, en la web de las secciones sindicales y en las jornadas de puertas abiertas.
6. Facilitar formación transversal sobre este protocolo y sobre las materias previstas para todos los colectivos de la Universidad.

7. Establecer programas de colaboración, especialmente con las asociaciones estudiantiles.
8. Establecer modelos de compromiso y aceptación para terceras personas implicadas en actividades académicas o laborales y para nuevas contrataciones.
9. Elevar al vicerrectorado competente en materia de igualdad y género los informes de evaluación de resultados elaborados por la Unidad de Igualdad, dado que el Protocolo forma parte del Plan de igualdad de la Universidad de Barcelona.

Dichos informes de evaluación deberán contener la actividad llevada a cabo —y, en todos los casos, se mantendrá la confidencialidad de las personas afectadas—, con datos sobre el volumen de casos registrados, su naturaleza y las medidas adoptadas, y se llevarán a cabo con un triple propósito:

- Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente, la aplicación de medidas de prevención.
- Disponer de información estadística de referencia para poder efectuar un análisis evolutivo de la eficacia de las medidas formativas y preventivas implementadas.
- Evaluar, cada dos años, el Protocolo vigente, a fin de adaptarlo a la normativa y a las políticas de la Universidad de Barcelona y de mejorar su eficacia. En cualquier caso, la aprobación de un nuevo plan de igualdad puede comportar la revisión del Protocolo, en la medida en que se integra en este mismo plan.

Será competencia del vicerrectorado en materia de igualdad y género, o del órgano equivalente, y de la Unidad de Igualdad diseñar y aplicar las estrategias necesarias para informar, educar y capacitar al PDI, al PAS y al alumnado en materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas.

El diseño de las políticas preventivas contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas corresponderá a la Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona, y su ejecución, a la Unidad de Igualdad, bajo la dirección del vicerrectorado competente en materia de igualdad y género, o del órgano equivalente. De igual manera, la Universidad de Barcelona hará el seguimiento y la evaluación que correspondan, con el objetivo no solo de prevenir dichas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, el Servicio de Atención al Estudiante (SAE) y la Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente (OSSMA) deberán coordinarse para llevar a cabo estudios —que garanticen el anonimato de las respuestas— respecto a la percepción, conocimiento o experiencias sobre conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad, con las siguientes finalidades:

- a) Diseñar las medidas formativas y preventivas que deban implementarse.
- b) Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
- c) Disponer de información estadística de referencia para poder hacer un análisis evolutivo de la eficacia de las medidas formativas y preventivas implementadas.

IV. ÓRGANOS PARTICIPANTES EN LA APLICACIÓN, LA IMPLEMENTACIÓN Y LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

a) Unidad de Igualdad (UI). Es el órgano encargado de aplicar este protocolo, de implementarlo y de difundirlo, así como de adoptar las medidas necesarias para que se alcancen sus objetivos.



Entre las tareas de la UI, están las siguientes:

- Trabajar para erradicar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas, y para paliar las desigualdades entre hombres y mujeres presentes en la Universidad.
- Asesorar e informar a las personas denunciantes y/o afectadas por las conductas descritas en este protocolo (anexo 2) sobre el Protocolo y, en su caso, respecto a otros procedimientos a su alcance dentro del régimen normativo de la UB.
- Analizar los hechos narrados en la denuncia para determinar si son constitutivos de conductas susceptibles de que se les aplique el Protocolo.
- Informar y asesorar a la persona denunciante y a las personas afectadas solicitantes de asesoramiento —pero que no interpongan denuncia— sobre los mecanismos de atención psicológica que la Universidad de Barcelona pone a su servicio, así como llevar a cabo la derivación oportuna, si procede.
- Acordar la activación y aplicación del Protocolo, puesto que es el órgano responsable de tramitarlo, en colaboración con el resto de los órganos y profesionales intervinientes.
- Informar a la comisión de igualdad de centro sobre el número de casos gestionados, su tipología y los colectivos afectados.

La Unidad de Igualdad está conformada por:

- El delegado o delegada del rector o rectora para la Dirección de la UI (en adelante, director o directora de la UI).
- El delegado o delegada del rector o rectora como adjunto o adjunta a la Dirección de la Unidad de Igualdad (en adelante, adjunto o adjunta a la Dirección de la UI).
- El psicólogo o psicóloga con adscripción a la UI.
- Un técnico o técnica de igualdad, que actúa para apoyar a los miembros anteriores de la UI en los casos en que se le requiera que los asista.

b) Comisión de Igualdad de Centro (CIC). Las comisiones de igualdad de centro son las comisiones delegadas de las juntas de facultad y trabajan para colaborar en el mantenimiento de las políticas de igualdad de la UB en cada centro. Su composición es la indicada en su reglamento de constitución.

Entre las funciones específicas de la CIC se encuentran las siguientes:

- Velar, en cada centro, por la igualdad y por la no discriminación por razón de sexo, de identidad de género u orientación sexual u otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas, desde una perspectiva interseccional.
- Atender a las personas denunciantes y derivarlas a la Unidad de Igualdad, a fin de que, si lo desean, presenten la queja o denuncia correspondiente, respetando el principio de confidencialidad, así como ofrecerles el apoyo que sea necesario.
- Ayudar a implementar las actividades de fomento, prevención y difusión para conseguir o mejorar la efectividad del Protocolo.
- Asistir a la Unidad de Igualdad, cuando sea requerida en la tramitación de los casos y/o en las necesidades de atención a las víctimas, así como atender las consultas que se le puedan dirigir.



La Unidad de Igualdad podrá informar a las comisiones de igualdad de centro del inicio del procedimiento y de los trámites imprescindibles a fin de facilitar el adecuado cumplimiento de las medidas de prevención, acompañamiento y resolución del procedimiento.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el ámbito universitario o en relación con actividades profesionales o laborales que promueve, organiza o coordina la Universidad de Barcelona, con las precisiones que se establecen para cada uno de los siguientes ámbitos.

V.1. Ámbito de aplicación objetivo

Este protocolo es aplicable para proteger, acompañar, denunciar, investigar y, cuando proceda, proponer la incoación de un expediente disciplinario, en el caso de que cualquier miembro de la comunidad universitaria manifieste dentro del ámbito universitario —dentro del ámbito locativo del Protocolo, que se expone en el apartado V.3— cualquiera de estas conductas (anexo 2):

- a) **Acoso sexual:** conducta verbal o física de carácter sexual no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le genera un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
- b) **Acoso por razón de sexo:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le genera un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si tal conducta está motivada o basada en el sexo o el género de la persona acosada.
- c) **Acoso por razón de identidad sexual:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le genera un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si tal conducta está motivada o basada en la identidad sexual de la persona acosada.
- d) **Acoso por razón de orientación sexual:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le genera un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si tal conducta está motivada o basada en la orientación sexual, real o atribuida, de la persona acosada.
- e) **Acoso por razón de expresión de género:** cualquier comportamiento basado en la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o que provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica, o de generarle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- f) **Conductas machistas:** conductas distintas del acoso relacionadas tanto con el sexo y el género como con el hecho de no respetar la identidad y la expresión de género y/o la orientación sexual de las personas afectadas.
- g) **Mala praxis** en la relación docente-alumnado vinculada a los ámbitos de actuación de este protocolo: conjunto de actos de cualquier naturaleza en los que cualquiera de las partes, valiéndose de su situación, posición o contexto y/o vulnerando el código ético y deontológico, crea o intenta crear, busca o propicia unas condiciones que le permitan llevar a cabo cualquiera de las acciones y conductas previstas en este protocolo, o que favorezcan su ejecución.
- h) **Victimización secundaria:** maltrato adicional como consecuencia directa o indirecta de los déficits (cuantitativos y cualitativos) de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, de las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados y de las situaciones de discriminación, acoso o represalias derivadas de la reclamación de la tutela del derecho afectado.
- i) **Violencia física:** cualquier acto con el resultado o riesgo de producir una lesión física o un daño físico.

- j) **Violencia psicológica:** conducta u omisión intencional que produce desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o de sumisión, coerción, insultos, aislamiento o cualquier limitación de la libertad.
- k) **Violencias digitales:** actos en línea de violencia machista y de misoginia que afectan a la dignidad y los derechos de las personas y que son cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico o sistemas de mensajería instantánea, u otros medios similares. Estos actos causan daños psicológicos e incluso físicos; refuerzan estereotipos; dañan la dignidad y la reputación; atentan contra la privacidad y la libertad de obrar de la persona; le causan pérdidas económicas, y obstaculizan su participación política y su libertad de expresión.
- l) **Violencia de segundo orden:** la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista. Incluye los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres en situación de violencia machista.
- m) **Agresión sexual:** atentado contra la libertad sexual de otra persona mediante la violencia o la intimidación.
- n) **Abuso sexual:** actos que, sin violencia o intimidación, atentan contra la libertad o la indemnidad sexual de una persona, sin su consentimiento.

El rector o rectora de la Universidad de Barcelona deberá comunicar las conductas que puedan ser constitutivas de delito penal —y, específicamente, las previstas en los apartados *m* y *n*—, con el consentimiento firmado de la persona afectada, al **Ministerio Fiscal**, si procede. En todo caso, y de oficio, si se considera que existen indicios de que se ha producido un delito de persecución pública, las actuaciones deberán trasladarse al rector o rectora para que las denuncie al Ministerio Fiscal, si procede.

Para atender la diversidad de situaciones de discriminación en las que se pueden encontrar las personas LGTBIQ+, teniendo en cuenta las interacciones de la homosexualidad, la bisexualidad, la transidentidad y la intersexualidad con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación, las conductas objeto de este protocolo deberán valorarse atendiendo a la **interseccionalidad** que pueda producirse; es decir, tendrá que tenerse en cuenta la concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, dada la desventaja adicional que pueden comportar y la situación de discriminación múltiple a la que pueden conducir. Por ello, serán necesarias una atención específica y una protección reforzada por parte de todas las unidades y los órganos responsables implicados, así como el impacto en el ámbito sancionador en cuanto a la consideración de agravante, tal y como establece la normativa vigente.

V.2. Ámbito de aplicación subjetivo

Este protocolo se aplicará ante las conductas antes descritas, producidas en el ámbito universitario por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria, sea cual sea su vinculación.

Se pueden dar entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos, con reiteración o continuación en el tiempo o sin ella. Asimismo, las conductas pueden tener lugar entre individuos o ser aplicadas por un colectivo o un conjunto de individuos contra un individuo, o bien pueden nacer de una situación de acoso ambiental en la cual no cabe destacar ningún autor individualizado (acoso ambiental), pero sí un resultado hostil o intimidatorio para la persona afectada.

Son sujeto pasivo o activo de las conductas que se describen en el punto V.1:

- a) El alumnado, tanto de estudios oficiales (grado, máster y doctorado) como de títulos propios y de otros cursos que organiza la UB, incluidos los estudiantes de movilidad.

- b) El personal docente e investigador, incluido el personal investigador en formación.
- c) El personal de Administración y servicios de la Universidad de Barcelona.
- d) Personas sin ningún vínculo con la Universidad que llevan a cabo actividades o prestan servicios en la UB o para la UB como proveedor o entidad o empresa vinculada por razones académicas o de investigación. En estos casos, la Universidad adoptará las medidas oportunas que corresponda en coordinación con quien sea el empleador de estas personas.
- e) En el caso de que las situaciones previstas en este protocolo se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria, pero fuera del ámbito universitario, cuando corresponda y siempre dentro del ámbito de competencias de la Universidad de Barcelona deberá aplicarse este protocolo para investigar los hechos, con el fin de proponer las medidas preventivas que procedan si afectan a la vida universitaria.

V.3. Ámbito de aplicación locativo

Este protocolo es aplicable en los supuestos descritos en el apartado V.1 (ámbito de aplicación objetivo) cuando se lleven a cabo dentro de las instalaciones de la Universidad de Barcelona, en cualquiera de sus centros y dependencias, así como en actividades que se realicen fuera de las instalaciones de esta universidad si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la propia UB y tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral, sea del tipo que sea, incluyéndose, en el caso del alumnado:

- a) Las actividades académicas desarrolladas fuera del horario lectivo o fuera de los centros docentes.
- b) Las prácticas, curriculares y extracurriculares, que desarrolla el alumnado y que son concertadas o supervisadas por los centros docentes.
- c) Las actividades lúdicas como viajes de fin de carrera o fiestas universitarias o de otro tipo vinculadas a la vida universitaria, si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la Universidad.
- d) Las actuaciones de grupos artísticos o deportivos en actos organizados por la Universidad.
- e) Las novatadas a estudiantes de nuevo acceso, con independencia de dónde sucedan los hechos.
- f) Las situaciones de acoso o conductas machistas, según quedan recogidas en este protocolo, siempre que se produzcan mediante plataformas o dispositivos electrónicos o digitales que administra la Universidad o, en el caso de dispositivos particulares, cuando estas conductas se realicen durante el horario lectivo correspondiente entre miembros del PDI, del alumnado o del PAS, si tienen afectación o consecuencias en la vida universitaria de cualquiera de las partes.

V.4. Ámbito de aplicación temporal

Este protocolo es de aplicación a toda persona que pueda mantener una relación o vinculación temporal, permanente o meramente transitoria con la Universidad de Barcelona, en los términos que se exponen en el apartado V.2 (ámbito de aplicación subjetivo).

Es igualmente aplicable a situaciones que se hayan producido, como máximo, dentro del año natural anterior al momento en que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo de PAS, PDI o alumnado, siempre que la persona o personas autoras denunciadas continúen formando parte de la comunidad de la UB y los hechos objeto de la queja o denuncia sean anteriores a la fecha en que la persona afectada dejó de estar vinculada a la Universidad. En todo caso, siempre habrá que atenerse a los plazos de caducidad y prescripción de las acciones previstas en la legislación aplicable.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

VI.1. Principios y reglas básicos aplicables en todas las actuaciones del procedimiento

Las actuaciones, diligencias y medidas deberán llevarse a cabo con sensibilidad y respeto, protegiendo los derechos, la intimidad y la dignidad de cada una de las personas afectadas.

El procedimiento estará sometido a los siguientes principios y garantías:

- a) **Confidencialidad**, hacia todas las actuaciones y para todas las personas implicadas. Por este motivo:
- Se habrá de advertir a todas las personas que intervienen en el procedimiento y que son partes afectadas sobre la obligación de mantener la confidencialidad de todas las actuaciones.
 - Solo las personas competentes para recibir y tramitar las denuncias, así como las personas que sean partes del procedimiento, podrán tener acceso completo a la información.
 - Toda la información relativa a las actuaciones de aplicación del Protocolo serán datos especialmente sensibles, y deberán tratarse como tales.
 - Con el fin de observar mejor este principio en los informes, en ellos tendrá que codificarse la identidad de las personas implicadas (denunciante, denunciado y testigos) sustituyendo los nombres reales por «P1», «P2», «P3»... La equivalencia del nombre real con la identificación numérica deberá constar en un documento aparte que se incorporará al expediente que custodian los Servicios Jurídicos.
 - Asimismo, habrá de tenerse en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- b) **Sigilo**. Las personas que sean partes afectadas por el procedimiento y que intervienen en este tendrán el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan y no podrán hacer uso de la información obtenida, excepto en el caso de que los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación sean necesarios para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en todo caso, la información deberá limitarse a estos ámbitos y a las personas estrictamente imprescindibles.
- c) **Diligencia y celeridad**. Será necesario investigar y resolver el caso con la máxima rapidez y sin demoras indebidas.
- d) **Imparcialidad y contradicción**. Se garantizará el derecho de defensa y la audiencia imparcial de todas las partes implicadas.
- e) **Buena fe**. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y la aclaración de los hechos objeto de queja o de denuncia.
- f) **Protección frente a posibles represalias**. La Universidad de Barcelona deberá proteger a las personas denunciantes ante posibles represalias que puedan sufrir a consecuencia de la denuncia, de la comparecencia como testigos o de la participación en una investigación sobre conductas de acoso antes descritas o en la tramitación de cualquier medida.
- g) **No revictimización**. Se intentará, siempre que sea posible, reducir el número de declaraciones de la persona denunciante, para evitar que tenga que volver a repetir la misma información ante otros responsables de la tramitación del Protocolo, si no es estrictamente necesario según el desarrollo del procedimiento.



- h) **Levantamiento de actas.** En cualquier tipo de actuación (atención, asesoramiento o aplicación del Protocolo) será necesario levantar un acta, que tendrán que firmar todas las personas que intervengan.
- i) **Deber de colaboración.** Durante la tramitación del procedimiento, el órgano actuante solicitará la máxima información posible a todas las personas involucradas, teniendo en cuenta la obligación de toda la comunidad universitaria de colaborar en el proceso de investigación de la Unidad de Igualdad.
- j) **Derecho a asistir acompañado.** Durante las actuaciones del procedimiento, las personas implicadas podrán ir acompañadas por la persona, la asociación o el profesional que consideren, y en el acta del trámite deberá constar la identificación y la calidad en la que asiste.
- k) **Derecho de recusación y abstención** de las personas encargadas de tramitar el procedimiento, atendiendo a las causas previstas legalmente y con su correspondiente sustitución.
- l) **Notificaciones.** Todos los trámites procedimentales deberán notificarse a las partes implicadas a través de cualquier medio que permita dar acuse de recibo.
- m) **Derecho de defensa y de impugnación.** Los acuerdos adoptados durante el procedimiento se notificarán a las partes implicadas, las cuales tendrán derecho a defenderse mediante la presentación de alegaciones y/o de los recursos que estimen pertinentes.
- n) **Impulso del procedimiento.** El procedimiento será impulsado de oficio por el órgano actuante. En el caso de que las personas afectadas y/o los testigos no se presenten a las citaciones, se podrá continuar de oficio la tramitación del procedimiento, siempre que queden garantizados los derechos de defensa de todas las partes.

VI.2. Personas legitimadas para presentar una queja o una denuncia

2.1 Para iniciar el procedimiento previsto en este protocolo, será necesario haber presentado una queja o denuncia, así como el consentimiento informado, firmados por cualquiera de las personas indicadas en el siguiente punto.

2.2 La presentación de la queja o denuncia podrá provenir:

- a) De la persona o personas afectadas.
- b) De personas con responsabilidades académicas y/o administrativas en la Universidad, incluidos los miembros de los órganos de representación de la Universidad y los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores, o del alumnado, así como de las personas responsables del Plan de acción tutorial o del Servicio de Atención al Estudiante.
- c) De terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de alguna de las conductas descritas en el Protocolo.
- d) En el caso de conductas machistas y/o LGTBIQ+ fóbicas, aparte de los sujetos descritos en los apartados anteriores (letras a-c), también estarán legitimadas las asociaciones de estudiantes o los sindicatos con representación en la Universidad de Barcelona.

2.3 Solo se estará exento de cumplir la obligación del apartado anterior (2.2) si se trata de una queja o denuncia colectiva —en este supuesto, se requerirá que la queja o denuncia colectiva esté firmada por el representante escogido por el colectivo— o cuando se trate de conductas que tienen una aplicación general, indeterminada o no personalizada en individuos concretos.

2.4 Cualquier persona podrá dirigirse a la Unidad de Igualdad y/o a las comisiones de igualdad de los centros

para informarse o asesorarse respecto de lo que prevé el Protocolo vigente.

VI.3. Forma y lugar de presentación de la queja o denuncia

La persona que quiera presentar una queja o una denuncia podrá hacerlo por correo electrónico, a la dirección protocol.igualtat@ub.edu, o por teléfono, al número **690 052 987**. Ambos medios son atendidos por el psicólogo o psicóloga de la Unidad de Igualdad.

El psicólogo o psicóloga de la UI será la primera persona que se pondrá en contacto con la persona que desea presentar la queja o denuncia. La citará para atenderla presencialmente, momento en el cual, si procede, se levantará un acta de la declaración escrita con la queja o denuncia y se la informará de todas las medidas de acompañamiento. En esta primera visita también deberá estar presente un letrado o letrada de los Servicios Jurídicos, para asesorar en todo lo necesario.

Si finalmente la persona no quiere presentar ninguna queja o denuncia, se le deberán ofrecer todas las medidas de acompañamiento, de asesoramiento o de otro tipo que sean oportunas.

VI.4. Fases del procedimiento

VI.4.1. Inicio por una queja o denuncia

El procedimiento se iniciará por queja o denuncia, que deberá haberse presentado en la forma y en el lugar regulados en el apartado anterior.

Si no existe ninguna queja o denuncia firmada, no se podrá iniciar el procedimiento, sin perjuicio de las actuaciones de acompañamiento psicológico y/o de asesoramiento para la persona afectada, tanto por parte de la UI como por parte del psicólogo o psicóloga de la UI. Sin embargo, en casos especiales, si la UI lo considera necesario, y con el consentimiento de la persona interesada, se podrá derivar a la persona afectada a Conexus y/o a una clínica psicológica, en los términos que regula el convenio firmado, o bien a otras entidades y asociaciones con las que se establezcan convenios.

VI.4.2. Tramitación del procedimiento

4.2.1 Una vez presentada la queja o denuncia, y analizados los hechos, será necesario decidir mediante un informe debidamente motivado:

- a) **La inadmisión a trámite del Protocolo y la derivación** a la unidad correspondiente (Servicio de Mediación, OSSMA, Servicios Jurídicos u otros), en el supuesto de que la queja o denuncia no tenga relación con las competencias de este protocolo.

El acuerdo de inadmisión será adoptado por el vicerrector o vicerrectora en materia de igualdad y género (o el director o directora de la UI, cuando convenga delegar en ellos) y se comunicará a la misma parte que presenta la queja o denuncia.

- b) **La elevación de los hechos al rector o rectora.** En el supuesto de que los hechos objeto de la queja o denuncia sean graves y/o comporten un perjuicio grave para la persona denunciante o para miembros de la comunidad universitaria, el vicerrector o vicerrectora en materia de igualdad y género podrá acordar elevar los hechos al rector o rectora, a fin de que se pueda acordar iniciar un expediente disciplinario, si procede.

- c) **Traslado al Ministerio Fiscal.** Si se considera que existen indicios de delito, el vicerrector o vicerrectora



en materia de igualdad y género trasladará las actuaciones al rector o rectora para que, en su caso, presente la correspondiente denuncia ante el Ministerio Fiscal.

- d) **Inicio del procedimiento.** Si los hechos denunciados, indiciariamente, son objeto de este protocolo y quedan incluidos en él, el vicerrector o vicerrectora en materia de igualdad y género podrá acordar iniciar el procedimiento, que deberá tramitarse ante la Comisión Técnica, según lo que regulan los siguientes apartados.

4.2.2 La Comisión Técnica será el órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará integrada por los siguientes miembros:

- El adjunto o adjunta a la Dirección de la UI, que actuará como secretario o secretaria de la Comisión Técnica.
- El psicólogo o psicóloga de la UI.
- Tres miembros, entre profesionales y especialistas en la atención a la víctima, prevención y reparación en situaciones de riesgos psicosociales, nombrados con carácter permanente por el rector o rectora. Su nombramiento tendrá una duración máxima de dos años.

4.2.3 Durante la tramitación del procedimiento, la Comisión Técnica podrá ser asistida y acompañada, si procede, por un letrado o letrada de los Servicios Jurídicos.

4.2.4 Cuando el supuesto implique a terceras personas responsables ajenas a la estructura de la UB —como en el caso de las prácticas externas de estudiantes o personal de otras universidades, empresas y/o instituciones—, será necesario informarlas.

VI.4.3. Actuaciones para la tramitación del procedimiento

VI.4.3.1. Investigación de los hechos

La Comisión Técnica llevará a cabo todas las actuaciones necesarias para poder esclarecer los hechos objeto de queja o denuncia. En este sentido, podrá acordar las siguientes actuaciones:

- a) **Solicitud de informes o resultados de evaluaciones o encuestas**, emitidos por las personas responsables de las unidades, del departamento, de la oficina o del centro que puedan aportar información relevante para la instrucción del caso.
- b) **Citación y declaración de las partes afectadas, de testigos, etc.** Este trámite procedimental se realizará en cumplimiento de lo regulado en los siguientes apartados.
- c) **Declaración y derecho de audiencia de las personas denunciadas.** La tramitación del procedimiento no será válida si no se ofrece este trámite a la persona denunciada. Este trámite procedimental deberá hacerse en cumplimiento de lo regulado en los apartados siguientes.
- d) **Consultas especializadas.** Se podrán realizar las que sean necesarias en cada caso, así como solicitar dictámenes periciales pertinentes dentro de las posibilidades de actuación de la Universidad, según los recursos bien propios o externos, por acuerdos o convenios.
- e) Cualquier otra actuación que se juzgue necesaria para aclarar los hechos objeto de queja o denuncia y para tramitar correctamente este procedimiento, con la garantía de todos los derechos de las partes afectadas.

VI.4.3.2. Declaraciones de los testigos

- a) Las citaciones de los testigos deberán comunicarse a través de cualquier medio que deje constancia de

que han sido correctamente recibidas y con la antelación suficiente para que las personas citadas puedan comparecer.

- b) Si la persona citada no puede comparecer, se le podrá facilitar otra fecha para que declare.
- c) Si la persona citada continúa sin comparecer, se podrá acordar tramitar el procedimiento sin esta declaración.
- d) Las personas citadas podrán asistir a la declaración acompañadas de las personas y/o de los profesionales que estimen oportunos y que, en el momento de la declaración o en un momento posterior, podrán aportar cualquier prueba y/o documento que estimen apropiado.

VI.4.3.3. Declaración de los denunciados

- a) La citación para que la persona denunciada declare deberá comunicarse a través de cualquier medio que deje constancia de que se ha notificado y recibido correctamente —preferiblemente, por ENOTUM.
- b) La citación se realizará con una antelación de siete días hábiles. Si la persona denunciada no puede comparecer, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión Técnica y justificar debidamente los motivos de la incomparecencia. Analizados los motivos, la Comisión Técnica podrá ofrecerle otra fecha de citación. Si la persona denunciada sigue sin comparecer, con el objetivo de garantizar los derechos de la persona denunciante, se podrá acordar tramitar el procedimiento sin esta fase procedimental.
- c) La citación tendrá que acompañarse de una copia de la queja o denuncia presentada, anonimizada.
- d) La persona denunciada podrá comparecer acompañada de las personas y/o los profesionales que considere oportunos y podrá aportar en el momento de la declaración o en un momento posterior, siempre antes del trámite de informe definitivo, los documentos que estime apropiados.

VI.4.4. Informe provisional y calificación de los hechos

- a) Una vez finalizadas las actuaciones reguladas en los apartados anteriores, y evaluados los resultados, la Comisión Técnica calificará los hechos y emitirá informe provisional.
- b) En el informe provisional deberán constar con claridad y debidamente separados:
 - Los antecedentes.
 - Las actuaciones llevadas a cabo.
 - La fijación de los hechos y la propuesta de calificación.
 - La propuesta de finalización y la solución, que puede ser:
 - Incoación de un expediente disciplinario.
 - Adopción de medidas preventivas y correctoras, en su caso.
 - Adopción de otras medidas de solución, atención, protección, reparación o sanción.
 - Adopción de un acuerdo de archivado.
 - Otras formas de finalización del procedimiento, tales como la mediación.

VI.4.5. Notificación del informe provisional, audiencia de las partes interesadas y vista del expediente

- a) El informe provisional deberá notificarse a las partes interesadas, a las que se otorgará un plazo de diez días hábiles para poder consultar el expediente y presentar alegaciones. El escrito de alegaciones deberá presentarse por instancia genérica.



- b) Durante el trámite de alegaciones, las partes podrán aportar las pruebas y/o solicitar que se practiquen las pruebas que estimen oportunas en defensa de sus derechos.
- c) En el supuesto de que las partes afectadas soliciten la práctica de pruebas y la Comisión Técnica admita la solicitud, las pruebas se realizarán antes de que se emita el informe definitivo, a fin de que se pueda incluir su valoración en el informe.

VI.4.6. Informe definitivo y elevación al rector o rectora

- a) Una vez presentadas las alegaciones y/o agotado el plazo de diez días hábiles, la Comisión Técnica emitirá el informe definitivo, en el cual habrá de valorar las alegaciones y/o las pruebas practicadas, y lo elevará al rector o rectora.
- b) En el informe definitivo deberán constar con claridad y debidamente separados: los antecedentes, las actuaciones llevadas a cabo, la fijación de los hechos y su calificación, proponiendo de forma motivada alguna de las siguientes alternativas:
 - Propuesta de incoación de un expediente disciplinario y de medidas correctoras, si proceden.
 - Adopción de otras medidas de solución, atención, protección, corrección, reparación o sanción.
 - Adopción de un acuerdo de archivado.
 - Otras formas de finalización del procedimiento, como la mediación.

VI.4.7. Resolución del rector o rectora y finalización del procedimiento

- a) Recibido el informe final, el rector o rectora dictará la resolución, que pondrá fin al procedimiento.
- b) La resolución del rector o rectora podrá concluir:
 - Que se archive la queja o denuncia, de acuerdo con la propuesta del informe.
 - Que se incoe un expediente disciplinario, de acuerdo con el informe definitivo, y/o que se adopten las medidas cautelares y correctoras adecuadas.
 - Que se adopten otras medidas para proteger a las víctimas.
 - Que se desestime la propuesta del informe definitivo, de forma motivada.
 - Que se adopten las medidas alternativas no sancionadoras propuestas por el informe definitivo.
- c) La resolución del rector o rectora deberá notificarse a las personas denunciantes y denunciadas.
- d) El vicerrector o vicerrectora en materia de igualdad y género comunicará a la autoridad competente las medidas acordadas en la resolución, según el colectivo de que se trate:
 - En el caso de que afecten al alumnado o al PDI: al decano o decana y, en su caso, al director o directora de departamento.
 - En el caso de que afecten al PAS y/o a proveedores de la UB: al gerente.
 - Al jefe o jefa responsable de la unidad, la oficina, el órgano o el departamento implicado directamente en la implementación o el cumplimiento de las medidas.
 - A las personas externas afectadas.
- e) El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de seis meses, a contar a partir de la fecha de la queja o denuncia.



- f) Una vez finalizado el procedimiento, la documentación y los informes originales firmados relacionados con la aplicación del Protocolo deberán trasladarse a los Servicios Jurídicos para que los archiven y custodien.

VI.5. Medidas cautelares

- a) Una vez presentada la denuncia, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que se pueda infligir a la persona afectada y en consideración de la protección de sus derechos, el vicerrector o vicerrectora en materia de igualdad y género propondrá al rector o rectora que adopte medidas cautelares.
- b) En el caso de denuncias que afecten a estudiantes, si la medida cautelar implica cuestiones académicas, se podrá proponer adoptar la medida cautelar.
- c) Sin perjuicio de lo que prevé la normativa administrativa o laboral sancionadora según el colectivo de que se trate, el rector o rectora y el decano o decana correspondiente, dentro de sus competencias, podrán adoptar las medidas adecuadas para garantizar los derechos de las partes involucradas, que cese la conducta denunciada y que dicha conducta no se reitere.
- d) Estas medidas también podrán incluir el cambio de unidad, servicio, departamento, grupo, ubicación, actividad o práctica; cambios en el itinerario curricular o en el horario de las personas implicadas, o cualquier otra que se considere adecuada.
- e) A efectos de solicitar que se adopten medidas cautelares, la Unidad de Igualdad enviará a quien corresponda la información básica e imprescindible del caso para que tome la decisión correspondiente, junto con una propuesta sobre la medida o medidas más adecuadas y su justificación. Asimismo, para adoptar las medidas, será necesaria la coordinación o consulta, según el colectivo afectado, con la OSSMA, el Servicio de Atención al Estudiante o la persona responsable de coordinar el Plan de acción tutorial y, dentro de estas unidades, con la persona más especializada en género y diversidad.
- f) Las medidas cautelares —que en ningún momento predisponen el resultado final del procedimiento— deberán tomarse de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la cual han tenido lugar los hechos, valorando las circunstancias concurrentes y los indicios constatados. Asimismo, la adopción de las medidas cautelares deberá ser respetuosa con el derecho de presunción de inocencia de la persona o personas denunciadas.
- g) Las medidas cautelares deberán tener la duración imprescindible para que consigan su finalidad y finalizar cuando se complete el procedimiento.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez aprobado, el Protocolo deberá ser objeto de revisión, con una periodicidad mínima de dos años, a fin de mejorar su eficacia y de adaptarlo a la normativa y a las políticas de la Universidad de Barcelona.

Anualmente, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona enviará un informe al vicerrectorado competente en materia de igualdad y género, o al órgano equivalente, sobre la actividad llevada a cabo — y deberá mantener, en todo caso, la confidencialidad de las personas afectadas—, en el cual dejará reflejado el volumen de casos registrados, su naturaleza y las medidas adoptadas.

En cualquier caso, la aprobación del III Plan de igualdad (y de los siguientes) podrá comportar la revisión del Protocolo, en la medida en que está integrado en el Plan.



VIII. DISPOSICIÓN FINAL

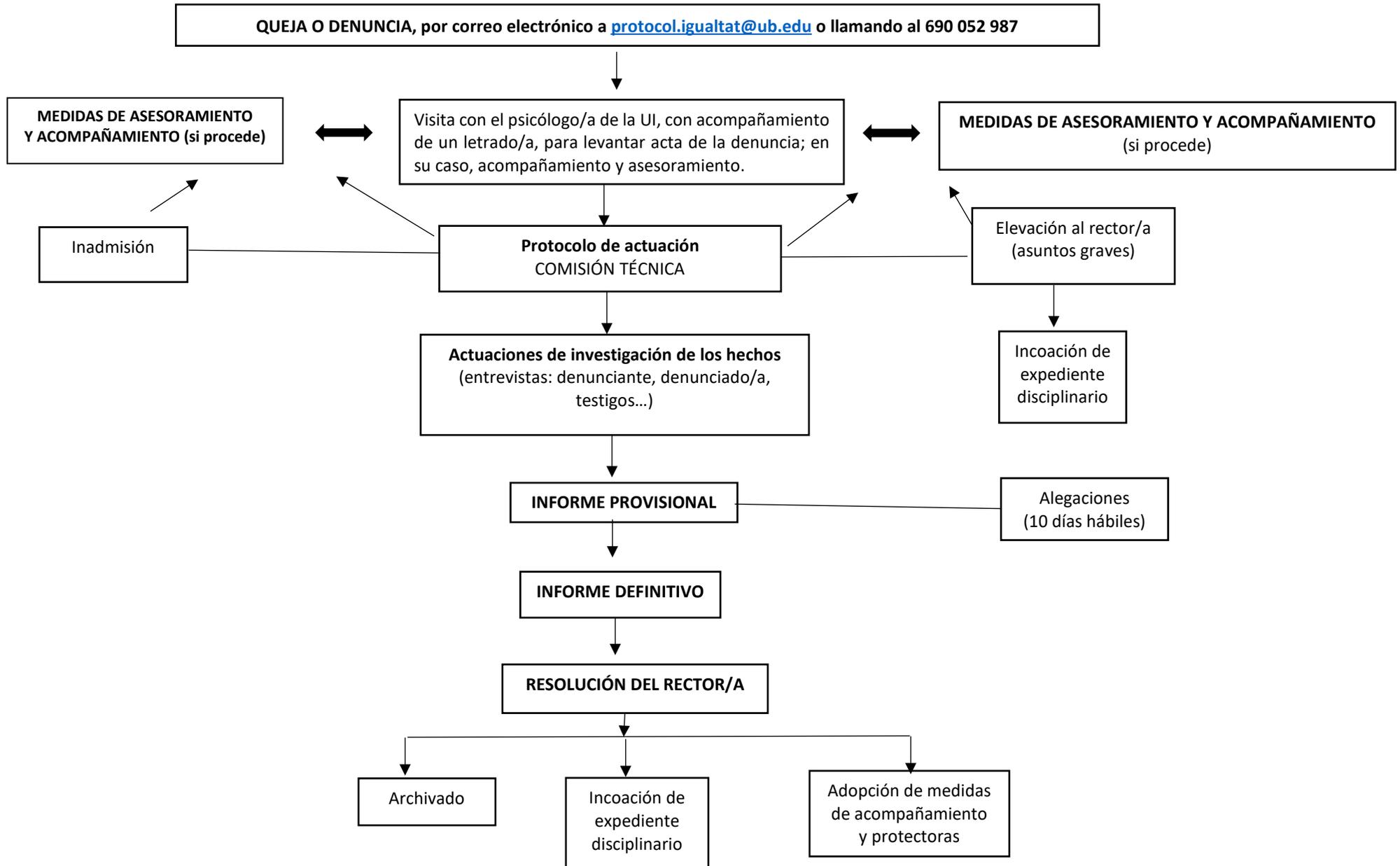
Las entidades del Grupo UB, los colegios mayores propios y los adscritos y las residencias de la UB o con las que la UB tenga vinculación deberán aprobar un protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas, que habrá de inspirarse en los principios de este protocolo.

La Unidad de Igualdad podrá prestar asesoramiento a estas entidades para elaborar el protocolo y la gestión de los casos.

Todas las entidades mencionadas en esta disposición final deberán enviar a la Dirección de la Unidad de Igualdad de la UB una memoria, con el tipo de casos, garantizando el anonimato en todo momento.



IX. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO





X. ANEXOS

Anexo 1. Recopilación de la normativa aplicable

Normativa y declaraciones internacionales y europeas

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Convenio sobre la discriminación en materia de trabajo y empleo (Convenio núm. 111), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

Resolución relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Consejo Europeo, de 29 de mayo de 1990 (*Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. C 157, de 27 de junio).

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Asamblea General de Naciones Unidas; Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundida).

Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, Comisión Europea, Com (2007) 686 final.

Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Consejo de Europa, Estambul, 11 de mayo de 2011.

Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de las personas LGBTI, Consejo de la Unión Europea, 2016.

Normativa española, catalana y de la Universidad de Barcelona

Constitución española (artículos 14, 15, 18 y 35).

Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario (artículos 15-19).

Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 4, 14, 15, 22 y 24).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (artículo 184).

Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (artículo 19.1).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Decreto 246/2003, de 8 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Barcelona (artículos 3, 4 y 7).

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (artículos 4, 19 y 19)

41).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 3-4, 95-96, 151-152, 177-184).

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Varones.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 14, 93-98).

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista.

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

Normativa de la Universidad de Barcelona:

<https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/normativa/3-normativa_ub/index.html>VI

Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades públicas catalanas, 2005.

Normativa del PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña:

<https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/sites/transparencia/normativa/normativa/2_normativa_legal.html#personal>.

Anexo 2. Descripción orientativa de conductas

A título orientativo, se consideran **conductas de acoso sexual**:

- Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos de carácter sexista o por razón de la identidad o de la orientación sexual.
- Presionar para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales, dentro o fuera del entorno universitario.
- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de contenido sexual dirigido a la persona objeto de la conducta.
- Publicar en redes sociales comentarios, fotografías o cualquier otro tipo de material de carácter sexual dirigidos a la persona objeto de atención inapropiada o sobre ella.
- Acorrallar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de forma innecesaria, para generarle un entorno intimidante o molesto.

- Solicitar favores sexuales.
- Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, hacer masajes no deseados o establecer cualquier tipo de contacto físico no deseado).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- Forzar relaciones sexuales bajo presión, coacción, intimidación o sumisión química (conducta sancionada penalmente como abuso o agresión sexual).

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

- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de carácter ofensivo basado en el sexo, la identidad sexual o la orientación sexual de la persona afectada.
- Publicar en redes sociales comentarios, fotografías o cualquier otro tipo de material dirigidos a la persona objeto de la conducta o sobre ella.
- Acorrallar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, para generarle un entorno intimidante o molesto.
- Hacer comentarios públicos o privados encaminados a vejar, desacreditar o humillar a la persona afectada.
- Invasión de la intimidad de la persona objeto de la conducta con el propósito de incomodarla, utilizando públicamente la información obtenida.
- Publicar o difundir deliberadamente información personal o confidencial de la persona objeto de la conducta para burlarse de ella o para alterar su imagen pública.
- Desacreditar públicamente a la persona objeto de la conducta tanto en sus capacidades y habilidades como en cualquier otro aspecto personal.
- Aislar de forma deliberada a la persona afectada de su entorno social y forzar su exclusión de actividades colectivas o comunes.
- Combinar diferentes conductas de las anteriormente descritas, lo cual se considera indicio suficiente de una conducta de acoso.
- Cualquier conducta abusiva de naturaleza física o mental que no tenga carácter sexual, como las que se producen en el contexto de novatadas a alumnado de nuevo acceso.

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

- Realizar comentarios públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidos a una persona destinataria en concreto. Se entiende por comentarios públicos aquellos que tengan lugar en el contexto de una clase, sesión práctica, jornada, conferencia, defensa pública de trabajos, o en tribunales, comisiones, materiales docentes, plataformas digitales y otros medios digitales dirigidos a la comunidad universitaria en general o a un grupo —de cualquier dimensión— en particular, así como en grupos de trabajo, comisiones u órganos de gobierno y de participación de la UB.
- Publicar imágenes con difusión dentro de la comunidad universitaria de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidos a una persona destinataria en concreto, en las mismas condiciones que se han mencionado en el punto anterior.
- Impedir señalar conductas machistas en cualquier centro de la Universidad de Barcelona, de cualquier tipología, ya sean de denuncia, de organización de actividades, jornadas o conferencias, o de otro tipo.



- Ejercer cualquiera de las conductas antes descritas en el contexto de actividades externas a las llevadas a cabo en las instalaciones de la Universidad de Barcelona coordinadas con esta Universidad como parte del itinerario curricular.
- Recomendar bibliografía sexista, machista, homófoba o transfoba, salvo que se haga con fines de investigación o crítica.
- Exigir al alumnado uniformidad o vestimenta específica no necesaria para la tipología de actividades desarrolladas en su actividad académica.
- Exigir la realización de actividades académicas de carácter sexista, a la cual el alumnado tiene derecho a oponerse.
- Organizar actividades académicas o lúdicas con presencia puramente testimonial de las mujeres, o con ausencia de estas, sin una motivación justificada.
- Dirigirse de forma sexista, homófoba o transfoba al alumnado dentro o fuera de clase, cuando se trate de una conducta no dirigida a una persona en concreto.
- Discriminar directamente o indirectamente; por asociación o por error; de manera múltiple; por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, cuando esta discriminación sea arbitraria, injusta y no razonable hacia una mujer o una persona LGTBIQ+.
- Ejercer otras conductas similares, ya sean habituales o esporádicas.