

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

Índex

ANTECEDENTS

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional
2. Objectius del protocol

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Àmbit d'aplicació subjectiu
2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu
3. Àmbit d'aplicació temporal

IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

1. Definició legal de la conducta
2. Requisits
3. Acumulació o intersecció de situacions
4. Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes
5. Descripció d'altres conductes masclistes
6. Guies d'aplicació

V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

1. Procediments
2. Principis i garanties comunes a tots els procediments

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

1. Persones legitimades per a presentar la denúncia
2. Presentació de la denúncia
3. Mesures cautelars
4. Iniciació de la tramitació de la denúncia
5. Fase d'investigació dels fets
6. Atenció personal a la persona denunciant

VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

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

- IX.1. Difusió del protocol
- IX.2. Inclusió del protocol al Pla d'Igualtat
- IX.3 Polítiques preventives
- IX.4 Mesures específiques

IX. 6. Participació de les associacions estudiantils

X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

DISPOSICIÓ FINAL

ANNEXOS

Annex 1. Recull de la normativa aplicable

Annex 2. Model de denúncia

Annex 3. Model d'informe

Annex 4. Model de sol·licitud de mesures cautelars

Annex 5. Model de constitució de la Comissió específica

Annex 6. Model de citació

Annex 7. Model d'informe final de la comissió específica

Annex 8. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament

Annex 9. Codificació

Annex 10. Model conceptual per a l'elaboració de preguntes

Annex 11. Diagrama d'actuacions

Annex 12. Curs formatiu

Annex 13. Guies d'aplicació

Guia per a responsables acadèmics

Guia per a responsables de personal laboral

Guia per a responsables de personal acadèmic

Guia per a estudiants

Guia per a tercers col·laboradors

ANTECEDENTS

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, diverses facultats de la Universitat de Barcelona havien aprovat protocols propis referents a les situacions d'assetjament. La Universitat disposa de: a) el *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat d'Economia i Empresa amb data 4 de novembre de 2011; b) el *Protocol de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Dret amb data 16 de novembre de 2011; c) el *Protocol de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere*, amb data 26 de febrer de 2012, i d) el *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Biologia amb data 21 de març de 2013.

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

En virtut d'aquestes raons, es dicta aquesta nova versió, que, sent d'aplicació a totes les activitats, persones i centres inclosos dins l'àmbit d'actuació de la Universitat de Barcelona, sigui instrument únic i eina de referència en el compliment del mandat de l'article 28.2 f) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, *d'igualtat efectiva de dones i homes*, en la prevenció i resposta a les denúncies i reclamacions que pugui formular qualsevol membre de la comunitat universitària en relació a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual, així com d'altres conductes masclistes.

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

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

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

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

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, *de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere.

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

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

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

adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària» (art. 28.2 f).

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

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

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

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

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

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

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

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

El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia úniques, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents



de l'assetjament a la solució interna dins els centres i comissions de centre i les conductes d'assetjament a la seva solució dins la Unitat d'Igualtat i la comissió designada *ad hoc*.

II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

1. Compromís institucional

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

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

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

2. Objectius del protocol

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

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

Aquesta finalitat es concreta en els següents objectius específics:

- a) Prevenció de conductes, reparació del dany i sanció dels autors de les conductes.
- b) Informació, formació i sensibilització de tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- c) Facilitació de pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masculistes quan s'hagin produït i prevenir-les en tot cas.
- d) Organització específica i regulació d'un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquelles situacions que s'hagin detectat i no s'hagin pogut prevenir amb la màxima celeritat i dins de terminis que evitin que no es perllonguin en el temps.

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

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

- e) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Les mesures previstes al capítol de polítiques preventives.

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

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà 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 promogudes, organitzades o coordinades per la Universitat de Barcelona, amb les següents precisions:

1. Àmbit d'aplicació subjectiu

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

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

Els individus citats podran tenir la condició tant autors com subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

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

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

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

2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes que es duguin a terme dins les instal·lacions de la Universitat de Barcelona, en qualsevol dels seus centres i dependències, així com a activitats que es realitzin fora de les instal·lacions d'aquesta universitat si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la mateixa i tenen relació



amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas de l'alumnat:

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

3. Àmbit d'aplicació temporal

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

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

IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

1. Definició legal de la conducta

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

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

2. Requisits

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

No és necessari que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, havent-se de valorar en cada cas les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en el següent apartat del present protocol.

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

3. Acumulació o intersecció de situacions

L'existència de situacions combinades on la mateixa persona és objecte de conductes d'assetjament motivades per vàries de les causes protegides pel present protocol o combinades amb situacions no cobertes pel present protocol rebrà una protecció reforçada, i una atenció específica per totes les unitats i òrgans responsables implicats, atesa la més alta necessitat de tutela que pugui precisar la persona o persona afectades per la situació denunciada.

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

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

- a) Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- b) Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- c) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigit a la persona objecte de la conducta.
- d) Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials de caràcter sexual dirigits a o sobre la persona objecte d'atenció inapropiada.
- e) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària, creant un entorn intimidant o molest.
- f) Demanar favors sexuals.
- g) Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats, o establir qualsevol tipus de contacte físic no desitjat).
- h) Tocar intencionadament les parts sexuals del cos de la persona assetjada.
- i) Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

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

- a) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de caràcter ofensiu basat en el sexe, identitat sexual o orientació sexual de la persona afectada.
- b) Publicar comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials dirigits a o sobre la persona objecte de la conducta.
- c) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària per a crear-li un entorn intimidant o molest.
- d) Fer comentaris públics o privats dirigits a vexar, desacreditar o humiliar a la persona afectada.



- e) Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per a aconseguir la seva humiliació pública.
- f) Invaïr la intimitat de la persona objecte de la conducta amb propòsit d'incomodar-la i fer servir públicament la informació obtinguda.
- g) Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per a fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.
- h) Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les seves capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.
- i) Aïllar de manera deliberada la persona afectada del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives o comuns.
- j) Combinar diferents conductes de les anteriorment descrites es considerarà indicatiu suficient d'una conducta d'assetjament.
- k) Qualsevol conducta abusiva de naturalesa física o mental que no tingui caire sexual, com en el context de novatades a alumnat de nou accés.

5. Descripció d'altres conductes masclistes

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

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

- a) Realitzar comentaris públics, verbals o escrits, de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics aquells que tinguin lloc en el context d'una classe, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat universitària en general o a un grup (de qualsevol dimensió) en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació de la UB.
- b) Publicar imatges amb difusió dins la comunitat universitària de caire sexista, homòfob o relatius a persones transgènere no dirigits a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions citades a l'apartat anterior.
- c) Impedir l'expressió d'opinions que signifiquin posar de manifest conductes masclistes a qualsevol centre de la Universitat de Barcelona, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia, d'organització d'activitats, jornades o conferències, o d'altre tipus.
- d) Realitzar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes a les dutes a terme a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona coordinades amb aquesta com a part de l'itinerari curricular.
- e) Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere, llevat que es faci amb finalitats de recerca o crítica.
- f) Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitats desenvolupades a l'alumnat en la seva activitat acadèmica.
- g) Exigir la realització d'activitats acadèmiques de caire sexista, davant la qual l'alumnat tindrà dret a negar-s'hi.

- h) Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o amb l'absència d'aquestes sense motivació justificada.
- i) Dirigir-se de manera sexista o homòfoba a l'alumnat dins i fora de classe, així com de manera poc respectuosa amb els drets de persones transgènere, quan es tracti d'una conducta no dirigida a una persona en concret.
- j) Altres conductes, habituals o esporàdiques, similars.

6. Guies d'aplicació

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

V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

1. Procediments

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

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

2. Principis i garanties comunes a tots els procediments

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

- a) **Respecte i protecció de la dignitat.** Les actuacions i diligències es duran a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat, el respecte i la dignitat de totes les persones afectades. La Universitat de Barcelona ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades,
- b) **Formació per a l'administració del protocol.** Totes les persones que participen en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.
- c) **Confidencialitat.** Totes les consultes o denúncies que es tramitin estan protegides pel principi de confidencialitat envers totes les persones implicades. Per aquesta raó:
 - només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tindran accés complet a la informació personal implicada;
 - tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del protocol són dades especialment sensibles i es tractaran de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades;
 - es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu; en aquest cas, la informació obtinguda s'haurà d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent. En qualsevol cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible.



- S'informarà i advertirà totes les persones que intervenen en el procediment (instructores, membres de comissions, testimonis, pèrits..) de l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació en el mateix.
- d) **Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas es duren a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. En qualsevol cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir el període de sis mesos.
- e) **Imparcialitat i contradicció.** Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, que permeti sempre l'audiència de totes les parts implicades.
- f) **Protecció davant possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona protegirà les persones denunciants davant possibles represàlies que puguin patir com a conseqüència de la seva denúncia o la compareixença com a testimonis o la seva participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites anteriorment o tramitació en qualsevol mesura el procediment regulat al present protocol, en els termes previstos a la normativa aplicable.
- g) **No revictimització.** Aquest principi de *no revictimització* de la o les persones que denuncien les conductes cobertes per aquest protocol comporta reduir a una sola declaració de la persona denunciant davant la comissió de centre a la qual s'hagi de presentar la denúncia, evitant que aquesta hagi de tornar a repetir la mateixa declaració davant altres responsables de la tramitació del protocol si no és estrictament necessari en funció del desenvolupament de la instrucció del cas.

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

1. Persones legitimades per a presentar la denúncia

La presentació de la denúncia pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques i/o administratives a la Universitat, inclosos els membres dels òrgans de representació de la Universitat i representants unitaris i sindicals dels treballadors, o de l'alumnat, així com de les persones responsables del Pla d'acció tutorial o del Servei d'atenció a l'estudiant.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada de les descrites en el present protocol.
- d) En el cas d'altres conductes masclistes a les quals es refereix l'apartat 5 de la part IV d'aquest protocol, d'associacions d'estudiants o sindicats amb representació a la Universitat de Barcelona quan es tracti de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.

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

2. Presentació de la denúncia

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

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

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

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

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

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

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

d) En cas que la Comissió d'Igualtat del centre o la Unitat d'Igualtat consideri que no és d'aplicació el *Protocol*, ho comunicarà per escrit a la persona denunciada, la qual podrà recórrer la decisió al rector o rectora. Si es considera que no és un cas previst en el protocol, sinó un conflicte interpersonal, es podrà oferir també el recurs del gabinet de mediació.

3. Mesures cautelars

a) Una vegada presentada la denúncia, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que pugui infligir-se a la persona afectada i en consideració a la protecció dels seus drets, l'òrgan actuant proposarà al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars.

b) En cas de denúncies que afectin a estudiants, i si la mesura cautelar implica qüestions acadèmiques, es podrà proposar l'adopció de la mesura cautelar directament al degà o degana i, en cas que aquest o aquesta la denegui, es podrà elevar reclamació al rector o rectora, que resoldrà, després d'escoltar el degà o degana i la Comissió d'Igualtat del centre.

c) Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora segons el col·lectiu de què es tracti, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de garantir la finalització de l'assetjament, la no-reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades, així com la cessació de la conducta masclista denunciada.

d) Aquestes mesures poden incloure també el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat, pràctica, canvis a l'itinerari curricular o horari de les persones implicades, o qualsevol altre adient, a petició de denunciant i/o denunciat/s. En tot cas, l'òrgan actuant i els òrgans responsables

de les mesures cautelars podran considerar altres alternatives adients al cas i al context on hagin de ser aplicades.

- e) A l'efecte de sol·licitar l'adopció de mesures cautelars, l'òrgan actuant remetrà la informació bàsica i imprescindible del cas per a prendre la decisió corresponent a qui hagi de correspondre, junt amb una proposta sobre la mesura o mesures més adequades i la seva justificació. Així mateix, per a la seva adopció caldrà la coordinació o consulta, segons el col·lectiu afectat, amb l'OSSMA, el Servei d'Atenció a l'Estudiant o la persona responsable de la coordinació del Pla d'Acció Tutorial, i, dins aquestes unitats, la persona més especialitzada en gènere i diversitat.
- f) Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets, i valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats. Així mateix, l'adopció de les mesures cautelars haurà de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o persones denunciades.
- g) Les mesures cautelars tindran la durada imprescindible per a aconseguir la seva finalitat i finalitzaran quan es completi el procediment.

4. Iniciació de la tramitació de la denúncia

- a) **Trasllat a la Unitat d'Igualtat.** Un cop rebuda la denúncia per la Comissió d'Igualtat d'un centre, la seva presidència ha d'informar la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona del seu contingut.
- b) **Decisió sobre l'aplicació del procediment adient.** En funció de la tipologia dels fets que es descriu a la denúncia, la presidència de la Comissió d'Igualtat del centre decidirà la seva tramitació a la Unitat d'Igualtat per a conductes d'assetjament o bé iniciarà el procediment aplicable per a altres conductes masclistes descrit en aquest protocol
- c) **Coordinació i intervenció de tercers.** Quan el cas impliqui a tercers responsables aliens a l'estructura de la pròpia UB, com és el cas de les pràctiques externes d'estudiants, la tramitació del cas requerirà la necessària col·laboració dels òrgans responsables de les relacions institucionals dels centres. En el cas que impliqui a personal d'altres universitats, empreses i/o institucions, caldrà informar-ne prèviament el rectorat.
- d) **Altres accions.** La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultàniament o *a posteriori*, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents.
- e) **Casos dubtosos o especialment complexos.** En cas de dubte o complexitat específica del cas, en podrà fer la derivació directa a la Unitat d'Igualtat perquè aquesta decideixi sobre la qualificació dels fets. La direcció de la Unitat d'Igualtat serà l'única competent per a la resolució de dubtes i la qualificació dels fets als efectes de l'aplicació d'aquest protocol i de qualsevol mesura que, en relació amb les situacions protegides pel mateix, se'n puguin derivar.

5. Fase d'investigació dels fets

- a) **Màxima informació.** Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible a totes les persones implicades per a poder fer una primera valoració del cas.
- b) **Rapidesa i confidencialitat.** El procés de recopilació d'informació ha de tenir lloc amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cada una de les persones afectades. En tot moment, i a fi d'evitar la difusió de la informació confidencial, la participació de la informació sobre els fets analitzats mai s'acompanyarà dels noms de les persones implicades.



- c) **Entrevistes.** S'han d'entrevistar les persones afectades —la presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta persona o persones afectades— i testimonis o altres persones relacionades, si n'hi ha. Per a la citació de les persones implicades s'utilitzaran mitjans de notificació electrònica, que seran obligats en el cas de membres de la comunitat universitària.
- d) **Acompanyament.** En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, associació que elegeixin (amb inclusió de representants sindicals o legals o estudiantils) o professional, si ho sol·liciten. Tots els intervinents tindran obligació de mantenir la confidencialitat sobre l'existència del procediment i la seva actuació en el mateix.
- e) **Obligació de col·laborar.** Totes les persones membres de la comunitat universitària estan obligades a col·laborar amb la Comissió actuant durant tot el procés d'investigació.
- f) **Aplicació d'instruments estandarditzats i validats** en el cas que es consideri necessari.
- g) **Dret de recusació i d'inhibició.** Dret de la persona o persones investigades a recusar els **instructors** del procediment per les causes previstes legalment, així com dels instructors a abstenir-se per les mateixes raons legals, i la consegüent derivació del cas a altres persones, que seran encarregades de la instrucció.
- h) **Dret d'audiència dels denunciats.** Les persones denunciades tenen dret a ser escoltades en la tramitació del protocol. La tramitació no serà vàlida sense oferir aquest tràmit a les persones al·ludides, podent-se derivar de la seva incompareixença les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan actuant.

6. Atenció personal a la persona denunciant

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

VII. PROCEDIMENT PER ALTRES CONDUCTES MASCLISTES

1. **Fets no constitutius d'assetjament.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia no comporten una situació d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la comissió d'igualtat de centre, però sí altres conductes de caire sexista, masclista, homòfob, o contrari al respecte a la diversitat d'identitat de gènere. En cas de dubte, la comissió d'igualtat de centre consultarà a la Unitat d'Igualtat sobre la qualificació dels fets.
2. **Fase d'audiència.** Un cop la presidència (i secretaria) de la comissió d'igualtat rebi la denúncia, donarà audiència a totes les parts implicades, de manera separada i individualitzada, per a fixar amb claredat els fets, que traslladarà a un informe escrit.
3. **Emissió d'informe i trasllat.** La presidència de la Comissió d'Igualtat derivarà l'informe a l'autoritat pertinent segons el col·lectiu de què es tracti, amb proposta de solució i/o sanció:
 - a) En cas d'afectar estudiants: al degà o degana.



- b) En cas d'afectar al PAS i/o proveïdors de la UB, al gerent o a la gerent.
 - c) En cas d'afectar a PDI: al degà o degana.
4. **Elevació de la proposta.** En cas que es proposi l'adopció de mesures disciplinàries, el degà o la degana o el gerent o la gerent elevarà la proposta al rector o a la rectora per a la tramitació del corresponent expedient disciplinari, al qual s'inclouran les actuacions realitzades per la Comissió d'Igualtat del centre o per la Unitat d'Igualtat si s'escau.
5. **Trasllat a les parts implicades.** La Comissió d'igualtat del centre, o la Unitat d'Igualtat si s'escau, han d'informar a les parts implicades de la proposta de resolució adoptada.

VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

1. **Tipologia dels fets.** S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia són, aparentment, constitutius d'assetjament, a judici del president o la presidenta de la Comissió d'Igualtat de centre, per aplicació de les definicions contingudes al present protocol.
2. **Trasllat a la Unitat d'igualtat.** En aquest cas, la presidència de la Comissió d'Igualtat haurà de derivar el cas a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, amb un informe propi sobre les circumstàncies de què tingui coneixement i la denúncia original.
3. **Constitució de la comissió específica.** Un cop arribi el cas a la Unitat d'Igualtat, aquesta convocarà la comissió específica per a la valoració dels fets, que estarà integrada per la direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presidirà, i dues persones, amb l'expertesa acreditada en les situacions analitzades, d'entre les següents:
 - a. la presidència de la comissió de centre afecta una persona tècnica de la Unitat d'igualtat,
 - b. una persona tècnica de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA) especialitzada en risc psicosocial i assetjament,
 - c. una persona membre dels òrgans de representació del PDI i/o del PAS,
 - d. una persona jurista designada per la Secretaria General,
 - e. en cas que alguna de les persones implicades fos un o una estudiant, podrà participar també una persona tècnica del SAE (Servei d'Atenció a l'Estudiant) o, alternativament, coordinadora del PAT (Pla d'Acció Tutorial) i una persona designada pels òrgans de representació de l'alumnat.
 - f. La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi amb assessors o persones amb formació i/o experiència en igualtat i assetjament, que també podran ser escollits entre els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut. La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació d'una o de diverses persones expertes per raó de la matèria tractada.
4. **Fase de revisió i ampliació dels fets.** El procés de revisió i si s'escau, d'ampliació de la informació disponible, haurà de dur-se a terme amb la màxima rapidesa. Aquesta ampliació pot incloure documentació, entrevistes o altres mitjans que la comissió consideri pertinents. En tot cas, s'ha de prendre declaració a la persona denunciada.
5. **Informe de la comissió específica.** La Comissió específica emetrà informe amb fixació dels fets i proposta d'accions, que podran ser tant de protecció com de reparació i de sanció.
6. **Trasllat del resultat de l'informe a les parts afectades i al·legacions.** Del contingut de l'informe se'n donarà trasllat a les parts implicades perquè puguin fer les al·legacions que considerin pertinents.



7. **Informe final amb proposta de recomanacions.** En acabar la investigació, l'òrgan actuant ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria. Els membres de la comissió que no hi estiguin d'acord podran formular el seu vot particular, que s'annexarà a l'informe final. Posteriorment, aquest informe es remetrà al rector o rectora per a la seva resolució, i s'enviarà còpia al degà o degana i al gerent o la gerent.

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

a) **Arxiu de la denúncia.** La proposta d'arxivar l'expedient que ha provocat la denúncia ha d'estar motivada per algun dels supòsits següents:

- Desistiment de la persona denunciant. En tot cas, i d'ofici, si es considera que hi ha indicis que s'ha produït un delicte de persecució pública, es traslladaran les actuacions al rector o rectora per a la seva denúncia al ministeri fiscal i es paraitzarà el procediment.
- Falta d'objecte o insuficiència evident d'indis.

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

c) Proposta d'**incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores.** Si de l'informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari i la proposta d'adopció de les mesures corresponents per corregir la situació, si s'escau.

d) Incoació de les **mesures pertinents de tipus sancionador** si de les actuacions es dedueix que la **denúncia és clarament infundada.** En cas de constatació indubtable que els fets denunciats son falsos o mai s'han produït, es duran a terme les accions dirigides a la incoació del pertinent expedient disciplinari.

e) Proposta d'adopció de **mesures alternatives no sancionadores** adients segons el cas, dirigides a corregir les actituds detectades.

8. **Resolució del rector o rectora.** El rector o rectora dictarà resolució, que podrà:

f) Arxivar la denúncia, d'acord amb la proposta de la comissió.

g) Incoar expedient disciplinari, d'acord amb la proposta de la comissió i/o adoptar les mesures cautelars i correctores que consideri adients.

h) Desestimar la proposta de la comissió, de forma motivada, i prèvia consulta a la directora o director de la Unitat d'Igualtat.

i) Adoptar les mesures alternatives no sancionadores proposades per la comissió.

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

9. **Custòdia de documentació.** La documentació i informes relacionats amb l'aplicació del protocol ha de ser traslladada als serveis jurídics per al seu arxiu i custòdia segures.

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

IX.1. Difusió del protocol

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

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

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

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

IX.3 Polítiques preventives

- 1) **Competència.** La Universitat de Barcelona, a través del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent, i la Unitat d'Igualtat, ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

El disseny de les polítiques preventives envers la violència masclista correspon a la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i la seva execució a la Unitat d'Igualtat, sota la direcció del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o l'òrgan que el substitueixi en el futur.

- 2) **Seguiment i avaluació.** De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona ha de fer el seguiment i l'avaluació que corresponguin, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir les conductes esmentades, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària. Per aquest motiu, la Universitat ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Elaborar i difondre una guia de recursos universitaris contra la violència masclista que inclogui instruments orientats a prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació o de violència masclista.

- b) Desenvolupar campanyes informatives dirigides al PDI, al PAS i a l'alumnat.

- c) Incloure continguts específics destinats a prevenir aquest tipus de situacions en els plans de formació de PDI i PAS.

- d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, triennal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària.



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

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

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

IX.4 Mesures específiques

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

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

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

Amb la finalitat que el present protocol sigui respectat i aplicat en activitats que es duguin a terme fora de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona o per tercers aliens a la mateixa, en cada

conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat per la Universitat de Barcelona amb aquests tercers s'haurà d'incloure un compromís de respecte al contingut del protocol, així com una clàusula de respecte als drets protegits per aquest.

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

IX. 6. Participació de les associacions estudiantils

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

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

X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

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

Anualment la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona remetrà un informe al vicerectorat d'igualtat i acció social o òrgan equivalent sobre l'activitat duta a terme (mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades), reflectint el volum de casos registrats i la seva naturalesa i mesures adoptades.

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

DISPOSICIÓ FINAL

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

La Unitat d'Igualtat de la UB podrà prestar assessorament a aquestes entitats per a l'elaboració del protocol i per a la gestió dels cassos.

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

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

ANNEXOS

Annex 1. Recull de la normativa aplicable

Normativa i declaracions internacionals i europees

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

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.

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

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

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

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

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

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

Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona.

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

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41).

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62).

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

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

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

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

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 54 i 95).

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8).

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

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96).

Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

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

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

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

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

Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19).

Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat.

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

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

Conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya.

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

Annex 2. Model de denúncia

DADES PERSONALS

NOM:

COGNOMS:

DNI/PASSAPORT: NIUB:

CORREU ELECTRÒNIC:

TEL. DE CONTACTE:

ADREÇA A EFECTES DE NOTIFICACIONS:

ACEPTA NOTIFICACIONS PER CORREU ELECTRÒNIC A L'ADREÇA INDICADA SI NO

Personal docent i investigador

Personal d'administració i serveis

(Indiqueu el nom de la facultat, departament o servei on treballeu)

Departament, unitat o servei (PDI, PAS):

Adreça del lloc de treball:

Investigador en formació: indiqueu el nom del doctorat

Estudiant: Indiqueu el nom de l'ensenyament

Annex 3. MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT DE LA PERSONA AFECTADA**DADES PERSONALS****NOM:****COGNOMS:****DNI/PASSAPORT: NIUB:****CORREU ELECTRÒNIC:****TEL. DE CONTACTE:****ADREÇA A EFECTES DE NOTIFICACIONS:**

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

Localitat

(data i signatura)

Annex 3. Model d'informe**Elements bàsics de l'informe**

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

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

Model d'informe d'activació del protocol

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

La presidència de la comissió d'igualtat del centre incoa el procediment previst al Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat pel Consell de Govern el XXX de XXX del 201X¹, per a tractar la denúncia presentada a aquesta comissió el XX dia XX de X del 201X, en virtut dels següents

¹http://www.ub.edu/genere/docs/pla_igualtat_ca.pdf

Enllaç al protocol



ANTECEDENTS

A large empty rectangular box, likely intended for a student to provide their previous academic or professional history.



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

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

Signat

President/a de la de comissió de centre
Barcelona, a XXX de XXX del XXX

Annex 4. Model de sol·licitud de mesures cautelars

Al/la Degà/Degana de la Facultat de.....

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



El/la president/a de la Comissió d'Igualtat del centre, en virtut de la presentació de sol·licitud d'activació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, per.....(indicar càrrec, posició o condició d'estudiant, sense identificar noms de les persones afectades), i, ateses les circumstàncies que concorren un cop entrevistades les persones implicades, directa o indirectament, necessàries per a l'adopció de les mesures cautelars proposades, SOL·LICITA de l'òrgan al qual es dirigeix les següents MESURES CAUTELARS,

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

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

Signat (nom) en Barcelona, a X de X de 20...

Annex 5. Model de constitució de la Comissió específica

D'acord amb l'aplicació del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat per Consell de govern el XX de XX del 20XX. La Vicerectora d'Igualtat i Acció Social de la Universitat de Barcelona, Sr./Sra./Dr./Dra., ha resolt constituir la Comissió Específica de la Universitat de Barcelona a fi de tractar la queixa, amb codi de referència, presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB en data de XX/XX/XXX.

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

- XX, Directora de la Unitat d'Igualtat, com a presidenta de la comissió;
- XX, persona especialista a l'àmbit jurídic;
- XX, persona tècnica especialista en risc ergonòmic i psicosocial de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), com a especialista en psicosociologia i assetjament.

² En el cas que es consideri necessari, es podrà ampliar el nombre de membres, quan sota criteri de la comissió, el cas ho requereixi.

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

Un cop realitzades les funcions previstes es procedeix a la dissolució de la comissió.

Sr./Sra./Dr./Dra. XX XX
Vicerectora XX
Barcelona a de de 20XX

Annex 6. Model de citació

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

Benvolgut/a/s/des,

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

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

Es prega acusament de rebut de la present comunicació.

.....

Annex 7. Model d'informe final de la comissió específica

INFORME FINAL DE VALORACIÓ DE XX DE XX
DE 20..., DE LA COMISSIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, EN
RELACIÓ A LA QUEIXA FORMULADA PER

ANTECEDENTS

Primer....

Segon...

ACTUACIONS REALITZADES

Primer....

Segon...

FETS CONSTATATS PER DE LA COMISSIÓ

Primer....

Segon...

CONCLUSIONS

....

PROPOSTA

....

Finalment la comissió aprova per unanimitat el contingut del present informe de valoració que eleva al Rector/Rectora de la UB,, per al seu coneixement i efectes.

Sr./Sra. Dr/Dra.....

Cap de la Unitat d'Igualtat

President/a de la Comissió

Barcelona, a XX de XX 20...

Sr./Sra. Dr/Dra.....

.....(càrrec)

Sr./Sra. Dr/Dra.....

.... (càrrec)

Dr./Dra.....

Rector/a de la Universitat de Barcelona

Un cop conclou la instrucció del procediment previst pel Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions ... , la presidenta de la Comissió eleva al rector/a de la Universitat de Barcelona l'informe de conclusions en relació a la queixa presentada a la Unitat d'Igualtat de la UB el X de X de 20...., que ha estat aprovat per unanimitat/majoria dels membres de la Comissió.

Annex 8. Entrevista a denunciants, denunciats i testimonis en cas d'assetjament

- a) L'entrevista a la persona denunciant es podrà realitzar fent servir la següent eina validada i estandarditzada: la **Revisió de la Guia d'Avaluació del testimoni en violència de gènere (GAT-VIG-R) del departament de justícia de la GENCAT**, disponible a http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/guia_avaluacio_testimoni_violencia_genere.pdf.
- b) Aquesta guia únicament pot ser aplicada per persones amb formació acreditada i experiència específica en la seva gestió.
- c) Totes les entrevistes es realitzaran indicant a les persones entrevistades la confidencialitat del contingut de l'entrevista, que es documentarà per escrit a fi que la pugui revisar i signar en el mateix acte. La citada documentació es guardarà i custodiarà als Serveis Jurídics de la UB.

Annex 9. Codificació

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

PERSONA 1 (o P 1): denunciant

PERSONA 2 (o P2): denunciat

PERSONA 3 (o P3): testimoni 1

PERSONA 4 (o P4): testimoni 2

Etc.

Annex 10. Model conceptual per a l'elaboració de preguntes

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

Annex 11. Diagrama d'actuacions

INCLOURE DIAGRAMA GRÀFIC

Annex 12. Curs formatiu

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

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



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

SESSIONS (4 h.)

Sessió 1.

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

Sessió 2.

3. Que és l'assetjament i com identificar-lo:
 - a. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
 - b. Figures afins a l'assetjament: comentaris verbals, bromes...
 - c. Conductes masclistes que no són assetjament però són objecte del protocol
4. Intercanvi d'experiències i casos

Sessió 3.

5. El protocol UB: procediment i actuació
 - a. Fases del procediment
 - b. Què implica cada fase
 - c. Coordinació entre unitats i càrrecs.
 - d. La gestió de riscos psicosocials del personal de la UB i la coordinació en relació amb el protocol: conceptes bàsics
 - e. Marc competencial i coordinació
 - f. Qüestions pràctiques

Sessió 4.

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

Sessió 5.

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

Sessió 6.

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



Annex 13. Guies d'aplicació

Guia per a responsables acadèmics

Guia per a responsables de personal laboral

Guia per a responsables de personal acadèmic

Guia per a estudiants

Guia per a tercers col·laboradors